Deutscher Bundestag **Drucksache 16/2190**

16. Wahlperiode 06. 07. 2006

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland

Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen

und

Stellungnahme der Bundesregierung

Inhaltsübersicht

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 5. Juli 2006 gemäß Beschluss vom 24. Juni 1994 (Bundestagsdrucksache 12/7992).

Stellungnahme der Bundesregierung zum Fünften Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung

Der Fünfte Altenbericht ist eine umfassende Darstellung der Potenziale älterer Menschen in allen zentralen Bereichen der Gesellschaft. In der vergleichsweise jungen Tradition der Altenberichterstattung steht der Fünfte Altenbericht damit als weiterer Gesamtbericht neben früheren Gesamt- und Spezialberichten.

Der Erste Altenbericht wurde im Jahr 1993 vorgelegt und lieferte erstmals eine umfassende und differenzierte Analyse der Lebenssituation älterer Menschen. Der 1998 vorgelegte Zweite Altenbericht behandelt das Schwerpunktthema „Wohnen im Alter“. Mit dem Dritten Altenbericht wurde im Jahr 2001 erneut ein Gesamtbericht zur Lebenslage älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland verfasst – mit der ergänzenden Stellungnahme der Bundesregierung liegt zugleich eine Bilanz der Altenpolitik und ihrer Perspektiven im soeben begonnenen 21. Jahrhundert vor. Der Vierte Altenbericht aus dem Jahr 2002 ist wiederum ein Spezialbericht, der die Lebensbedingungen und Bedürfnisse einer in Zukunft rasch weiter wachsenden Gruppe alter Menschen, nämlich der über 80-Jährigen behandelt und sich ausführlich mit den Auswirkungen von Hochaltrigkeit und Demenz auseinandersetzt.

Die Altenberichterstattung fußt auf einem Beschluss des Deutschen Bundestages vom 24. Juni 1994 (Bundestagsdrucksache 12/7992), der im Zusammenhang mit der Debatte über den Ersten Altenbericht für jede Legislaturperiode einen Bericht zu einem seniorenpolitischen Schwerpunktthema fordert.

Die am 21. Mai 2003 berufene, interdisziplinär zusammengesetzte Fünfte Altenberichtskommission unter Leitung von Herrn Professor Andreas Kruse hatte den Auftrag, zum Thema „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen“ Erkenntnisse zusammenzutragen und Handlungsempfehlungen zu geben. Die Altenberichtskommission hat während der Erarbeitung des Berichts den Austausch mit der parallel arbeitenden Familienberichts- und der Kinder- und Jugendberichtskommission gepflegt, so dass mit dem Siebten Familienbericht, dem Zwölften Kinder- und Jugendbericht und dem Fünften Altenbericht ein abgerundetes Bild über die Lebenssituation der Menschen in Deutschland entstanden ist.

Die elfköpfige Altenberichtskommission hat schon während der Erarbeitungsphase intensiv den Dialog mit relevanten gesellschaftlichen Akteuren gesucht und dabei an Veranstaltungen mit Seniorenorganisationen sowie mit Wirtschaft, Politik und Wissenschaft mitgewirkt.

Es wurden gemeinsame Fachtagungen und Workshops zu zentralen Themen des Altenberichts durchgeführt; daneben gab es Konsultationen mit den Kirchen. Damit hat die Kommission bereits in der Erarbeitungsphase in neuartiger Form einen Beitrag zur Neubestimmung der Politik für ältere Menschen im gesellschaftlichen Diskurs geleistet.

Für die Berichterstellung standen knapp zwei Jahre zur Verfügung. Umso bemerkenswerter ist die sorgfältig recherchierte und außerordentlich fundierte Darlegung zu den Potenzialen des Alters, die auf umfassende Weise aktuelle Forschungsergebnisse einbezieht und aufbereitet. Dabei werden alle Themen, die in diesem Kontext von Bedeutung sind, wie die Potenziale in Familie und anderen sozialen Netzwerken, in der Arbeitswelt und in der Bildung, der Wirtschaftsfaktor Alter, das Engagement und die Partizipation älterer Menschen in den Blick genommen. Der Kommission ist es gelungen, zu einem bisher noch wenig aufbereiteten Thema substanzielle Erkenntnisse zusammenzutragen. Dabei wird das gesellschaftliche Negativbild des Alters als Defizit erweitert um den Blick auf die Potenziale älterer Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft.

Altenpolitische Leitlinien im demografischen Wandel

Der demografische Wandel bringt es mit sich, dass die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zukunftsaufgaben von weniger und im Durchschnitt älteren Menschen bewältigt werden müssen. Die Potenziale älterer Menschen müssen daher deutlich stärker als bisher genutzt werden. In der Öffentlichkeit wird allerdings mit dem demografischen Wandel vielfach noch eine verkürzte Debatte über die sozialen Sicherungssysteme verbunden. Das zeigt, dass unser Bild des Alters erneuerungsbedürftig ist. Alt sein heißt nicht mehr in erster Linie hilfe- und pflegebedürftig sein. Die heutigen Seniorinnen und Senioren sind im Durchschnitt gesünder, besser ausgebildet und vitaler als frühere Generationen. Die Bundesregierung hat deshalb bewusst den Schwerpunkt des von ihr in Auftrag gegebenen Altenberichts auf die Potenziale älterer Menschen gelegt. Sie begrüßt ausdrücklich, dass der Fünfte Altenbericht die Stärken des Alters hervorhebt und die Chancen aufzeigt, die mit dem demografischen Wandel einhergehen. Die Bundesregierung sieht es als grundlegendes Ziel der Altenpolitik, die Entwicklung und Verankerung eines neuen Leitbildes des Alters voranzutreiben. Das von der Kommission vermittelte revidierte Altersbild ist eine hilfreiche Basis für die Weiterentwicklung und Gestaltung der Altenpolitik.

Der Anteil jener älteren Menschen, die über wertvolle Erfahrungen, über reichhaltiges Wissen und über berufliche Kompetenzen verfügen, hat sich im Vergleich zu früher deutlich erhöht. Dieser Reichtum an Erfahrungswissen darf auch im Interesse des einzelnen Menschen selbst nicht vernachlässigt werden. Die Kommission macht deutlich, dass unsere Gesellschaft auf die Potenziale Älterer, die damit auch einen bedeutenden Beitrag zur Solidarität zwischen den Generationen leisten, nicht verzichten kann – weder in der Arbeitswelt noch in der Wirtschaft oder im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements.

Welche Konsequenzen Politik und gesellschaftliche Akteure aus der demografischen Entwicklung ziehen und ob sie bestehende Chancen auch tatsächlich nutzen, wird maßgeblich darüber entscheiden, ob unser Land den durch Globalisierung, Strukturwandel und internationalen Wettbewerb gestellten Herausforderungen gewachsen ist

und die erforderliche Fähigkeit zu Innovation besitzt. Dazu bedarf es eines Altersbildes, das die Fähigkeiten und Stärken älterer Menschen betont und dazu beiträgt, dass diese gefragt sind, mit ihrer Kompetenz und ihrer Erfahrung einen anerkannten Beitrag in Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten.

Fünf Leitbilder hat die Kommission ihrem Bericht vorangestellt: Mitverantwortung, Alter als Motor für Innovation, Nachhaltigkeit und Generationensolidarität, Lebenslanges Lernen und Prävention. Die Bundesregierung sieht es als grundlegendes Ziel der Altenpolitik an, die Entwicklung und Verankerung eines neuen Leitbildes des Alters voranzutreiben. Sie unterstützt deshalb die Ansicht der Sachverständigen, dass ältere Menschen viel stärker als aktive und kompetente Bürgerinnen und Bürger angesprochen werden müssen. Sie begrüßt das von der Kommission vermittelte revidierte Altersbild als hilfreiche Basis für die Weiterentwicklung und Gestaltung der Altenpolitik. Die Bundesregierung dankt der Expertenkommission für ihren überaus detaillierten und wissenschaftlich fundierten Bericht, der einen komprimierten Schatz an Erkenntnissen und Handlungsanregungen für alle bereit hält, die sich in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft im Sinne einer zukunftsfähigen Altenpolitik engagieren.

Die Folgen des demographischen Wandels sind gestaltbar. Sie bergen Chancen für Wachstum, Beschäftigung und gesellschaftliche Entwicklung. Diese Chancen greift die Bundesregierung in allen Politikfeldern auf. Für die Bundesregierung ist die Soziale Marktwirtschaft der geeignete Rahmen, um den wirtschaftspolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen. Die Soziale Marktwirtschaft fördert Wettbewerb, Kreativität, Leistung und Eigeninitiative im Interesse des Einzelnen und des Ganzen und ist damit zugleich die materielle Basis für soziale Sicherheit und ökologische Nachhaltigkeit. Einen besonderen Stellenwert zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung haben neben den wirtschaftspolitischen auch die familienpolitischen und seniorenpolitischen Maßnahmen.

Entscheidend ist die Förderung eines selbstständigen und selbst bestimmten Lebens bis ins hohe Alter. Dafür muss Politik die Rahmenbedingungen schaffen.

Da der Anteil derjenigen, die bis ins hohe Alter aktiv und mobil sind, in den nächsten Jahren weiter zunehmen wird, müssen insbesondere neue Möglichkeiten eröffnet werden, um die Potenziale, Fähigkeiten und Kompetenzen älterer Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen stärker einbeziehen zu können. Gerade ältere Menschen haben Fachwissen, berufliche Erfahrung und dank ihres Alters auch mehr Lebenserfahrung als Jüngere. Die meisten Älteren haben auch eine positive Einstellung zum eigenen Alter und sind gleichzeitig keineswegs an einem Rückzug aus der Gesellschaft interessiert. Viele sind zu einer Fortsetzung ihres Engagements in Beruf, Wirtschaft und Gesellschaft bereit. Diese älteren Menschen sehen in ihrem Engagement auch einen Gewinn für sich selbst – über ein höheres Selbstwertgefühl und größere gesellschaftliche Anerkennung. Die Bundesregierung fördert die Möglichkeiten eines freiwilligen Engagements älterer Menschen, zum Beispiel durch die Initiierung und Förderung generationenübergreifender Freiwilligendienste für alle Altersgruppen. Der Lebensabschnitt der „gewonnenen Jahre“ wird so zur Bereicherung für alle. Dies macht der Fünfte Altenbericht deutlich.

Auch in der Arbeitswelt gilt es, die Erfahrungen älterer Arbeitnehmer stärker zu nutzen. Von den 55- bis 64-jährigen sind in Deutschland u. a. als Folge der Frühverrentungspraxis derzeit nur rd. 41 Prozent erwerbstätig. Die Europäische Beschäftigungsstrategie erwartet von den Mitgliedstaaten bis 2010 eine Erwerbsquote älterer Menschen von mindestens 50 Prozent. Die Bundesregierung hat bereits Fehlanreize für ein frühes Ausscheiden älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsleben abgebaut und positive Anreize für Arbeitgeber geschaffen, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. Daneben wird sie eine gesellschaftliche Debatte über die Potenziale älterer Menschen anstoßen, in deren Mittelpunkt ein Leitbild des produktiven Alters steht. Leistungsfähigkeit, Kreativität und Innovationskraft sind auch jenseits der Lebensmitte vorhanden.

Die Bundesregierung teilt die Auffassung, dass die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker in den Blick genommen werden muss. Lebenslanges Lernen ist in unserer Informationsgesellschaft auch für ältere Menschen von großer Bedeutung. Lebenslange Bildungsangebote und Bildungsaktivitäten fördern die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und tragen somit zu einer Erhöhung des Wirtschaftswachstums bei.

Die Bundesregierung begrüßt, dass der Fünfte Altenbericht dem Thema „Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken“ ein Kapitel gewidmet hat.

Nie zuvor haben in Familien so viele Generationen gleichzeitig miteinander gelebt und das in einem guten Klima des generationenübergreifenden Zusammenhalts. Die Bundesregierung hat einen deutlichen Schwerpunkt im Bereich der Familienpolitik gesetzt und hierbei einen Politikwechsel eingeleitet: Für die notwendige Neugestaltung des Verhältnisses zwischen Lebensphasen und Lebensbereichen verfolgt die Bundesregierung eine Zeitpolitik, die Optionen für mehr Flexibilität in der Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Sozial- und Bildungszeit für Frauen und Männer schafft. Im Alltag und im Lebenslauf sollen Großeltern, deren Kinder und Enkelkinder mehr Zeit füreinander haben.

Die Bundesregierung stimmt der Altenberichtskommission darin zu, dass bürgerschaftliches Engagement ein tragendes Element des Zusammenhalts der Generationen darstellt. Sie sieht ebenso wie die Altenberichtskommission und die Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ die Notwendigkeit, förderliche Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement im Alter und insbesondere eine das Engagement unterstützende Infrastruktur zu schaffen. Die Bundesregierung setzt in diesem Sinne mit der Einrichtung von Mehrgenerationenhäusern einen besonde-

ren Schwerpunkt. Mehrgenerationenhäuser verstärken in neuer Art Infrastruktur, die die Gesellschaft zusammenhält. Sie sollen dazu beitragen, Kinder gut zu fördern, Eltern in der Erziehung zu unterstützen, eine Plattform für familiennahe Dienstleistungen zu schaffen und dem Zusammenhalt der Generationen auch außerhalb des Familienverbandes zu stärken.

Die Bundesregierung setzt auf neue, strategische Partnerschaften und bürgerschaftliches Engagement als Ergänzung bereits bestehender professioneller Dienste.

Ältere Menschen leisten mit ihrer Kaufkraft einen wichtigen Beitrag zu Wachstum und Beschäftigung. Die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen für ältere Menschen wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen, da sie eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und selbstständiges Leben im Alter sind und die Lebensqualität verbessern. Ältere Menschen verfügen zum Teil nicht nur über sehr gute finanzielle Ressourcen sondern sind auch bereit, für verbesserte Angebote mehr Geld auszugeben. Die ältere Generation kann durch ihre Kaufkraft, insbesondere im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, zu mehr Wachstum und Beschäftigung beitragen.

Wichtig für ein selbstständiges Leben bis ins hohe Alter ist der Bereich des Wohnens. Mehr als 80 Prozent der Älteren wollen so lange als möglich – auch im Fall von Hilfe- oder Betreuungsbedürftigkeit – in ihrer Wohnung bleiben. Für Wohnzwecke verwenden Seniorenhaushalte zwischen 34 und 41 Prozent ihrer Konsumausgaben – verglichen mit rund 32 Prozent im Durchschnitt aller Haushalte. Ziel der Bundesregierung ist es darauf hinzuwirken, dass neue, kleinteilige und quartierbezogene und teils auch generationenübergreifende Wohnformen geschaffen werden, die Chancen für ein selbstständiges Leben in der Gesellschaft bieten.

Die Bundesregierung ist wie die Altenberichtskommission der Auffassung, dass der Gesundheitszustand bis ins sehr hohe Alter durch die Reduzierung bzw. Beseitigung von Risikofaktoren sowie durch eine gesunde Ernährung und ein ausreichendes Maß an körperlicher Bewegung gefördert werden kann. Sie sieht daher die Notwendigkeit, den Bürgerinnen und Bürgern in der zweiten Lebenshälfte gezielte Informationen über gesunde Ernährung, körperliche Betätigung, Stressbewältigung, die Risiken des Rauchens und eines übermäßigen Alkoholkonsums zu geben und damit die Eigenverantwortung und Kompetenz zu stärken. Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat hierzu eine Reihe von Maßnahmen, Projekten und Kampagnen aufgelegt. Eine nachhaltige Gesundheitspolitik und eine betriebliche Gesundheitsförderung sind überdies stützende Maßnahmen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter zu sichern.

Die Bundesregierung begrüßt es, dass sich die Kommission bei allen ihren Betrachtungen auch der älteren Migrantenbevölkerung zugewandt und spezifische Themen überdies in einem eigenen Kapitel behandelt hat. Die Anforderungen an die Integrationspolitik haben sich im Laufe der letzten fünf Jahrzehnte entscheidend gewandelt. Die Integration von rechtmäßig und dauerhaft in Deutschland lebenden Zuwanderern gehört zu den Schwerpunktaufgaben der Bundesregierung. Dabei setzt sich immer stärker die Erkenntnis durch, dass Integrationsbelange eine Vielzahl von Politikbereichen durchdringen und als gesamtgesellschaftliches Anliegen von unterschiedlichen Akteuren wahrgenommen und gefördert werden müssen. Das Zuwanderungsgesetz ermöglicht den Einstieg in eine systematische Integrationspolitik, die diesem Leitgedanken folgt. Der Koalitionsvertrag unterstreicht die Bedeutung des Dialogs mit Migrantinnen und Migranten als wichtigen Bestandteil von Integrationspolitik und politischer Bildung. Neben dem Dialog zu religionsspezifischen Fragen bemüht sich das Bundesministerium des Innern (BMI) dabei auch um einen Dialog mit Migrantenorganisationen zu allgemeinen Fragen der Integrations- und Migrationspolitik.

B. Potenziale des Alters und Handlungsempfehlungen

1. Erwerbsarbeit

Die Bundesregierung stimmt ohne Einschränkung der Kommission zu, die nachdrücklich die Potenziale älterer Menschen als Arbeitskräfte hervorhebt und die in Deutschland lange verbreitete Auffassung entkräftet, bei älteren Beschäftigten ließen Leistungskraft und Belastbarkeit nach. Verbunden mit häufig praktizierten Frühverrentungen führte diese Fehleinschätzung dazu, dass vergleichsweise wenige Menschen über 55 Jahren noch im Erwerbsleben stehen. Nur 41 Prozent der Deutschen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren sind derzeit erwerbstätig. Von dem in Stockholm 2001 von den EU-Staaten beschlossen Ziel, dass bis zum Jahr 2010 in jedem EU-Mitgliedsland die Hälfte der 55-bis 64-Jährigen erwerbstätig sein sollte, ist die Bundesrepublik Deutschland damit noch um Einiges entfernt. Eine solche Entwicklung kann nicht länger fortgeschrieben werden; denn es werden maßgeblich auch die Älteren sein, die sich in die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zukunftsaufgaben einbringen müssen.

Die Bundesregierung unternimmt alle Anstrengungen, um hier Verbesserungen zu erzielen. Neben Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen muss vor allem ein neues Bild des Alters ins öffentliche Bewusstsein gerufen werden. Zutreffend weist die Kommission darauf hin, dass die Leistungspotenziale älterer Menschen nicht angemessen wahrgenommen werden, und dass damit einhergehend die Chancen, diese Potenziale gesellschaftlich stärker nachzufragen, nicht hinreichend genutzt werden. Die Bundesregierung hat deshalb mit ihrer bereits angelaufenen Initiative „Erfahrung ist Zukunft“ einen gesellschaftlichen Diskurs angeschoben, der die Chancen der älter werdenden Gesellschaft beleuchten und ein neues Bild vom Alter vermitteln soll. Ein Schwerpunkt der für eine Beteiligung von Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft offenen Initiative ist das Themenfeld „Beschäftigung im Alter“.

Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

Die Bundesregierung begrüßt die umfassende Auseinandersetzung mit der Beschäftigungssituation älterer Menschen im Fünften Altenbericht. Sie teilt die Einschätzung der Kommission, dass Anreize zur Frühverrentung beseitigt und Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen auf den Weg gebracht werden müssen.

Das Maßnahmenpaket der Bundesregierung bezieht sich auf drei vordringliche Aktionsfelder:

– Verbesserung der Eingliederungschancen durch aktive Förderung;

– Beschäftigungsstabilisierung durch Abbau von Fehlanreizen, d. h. insbesondere Fortschreibung der Maßnahmen zur Beseitigung von Anreizen zur Frühverrentung;

– Abbau von Vorurteilen hinsichtlich der Qualifikation, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Älteren.

Der komplexen Fragestellung „Beschäftigungssituation älterer Menschen“ kann allerdings nicht alleine dadurch begegnet werden, dass „Vorruhestandsanreize“ beseitigt und das Renteneintrittsalter erhöht werden, auch wenn diese beiden von der Bundesregierung verfolgten Maßnahmen für sich genommen sehr wichtig sind. Die Koalitionsparteien haben daher ebenfalls deutlich gemacht, dass die geplante schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig macht. Die Bundesregierung wird daher den rechtlichen Rahmen für eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessern.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Verbesserung der Beschäftigungslage der Älteren nicht nur eine Aufgabe der Politik ist, ist es zu begrüßen, dass die Kommission nicht nur die Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik analysiert, sondern auch die Ausgestaltung von Tarifverträgen – Aufgabe der Sozialpartner – sowie in der Verantwortung der Unternehmer liegende betriebliche Aktivitäten beleuchtet.

Der Kommission ist auch darin zuzustimmen, dass alle Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer letztlich nur greifen werden, wenn die Wirtschaft wächst und eine steigende Arbeitskräftenachfrage die Motivationslage der Betriebe und der Beschäftigten verändert, die bisher vielfach einer Weiterbeschäftigung Älterer entgegensteht. Auch wenn sich die Perspektiven für die deutsche Wirtschaft zu Beginn des Jahres 2006 aufhellen, muss die Investitionstätigkeit in Deutschland weiter verstärkt und der immer noch schwache private Konsum wieder belebt werden. Daher wird die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode mit einem Gesamtvolumen von rd. 25 Milliarden Euro konkrete Impulse in fünf zentralen Bereichen für mehr Wachstum, Beschäftigung und Innovation setzen.

Auch die „Initiative 50 plus“ der Bundesregierung wird einen grundlegenden Beitrag dazu leisten, die Chancen Älterer am Arbeitsmarkt zu verbessern. Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiierte Studie „Erfahrung rechnet sich“ soll ergänzend mit ökonomisch harten Argumenten belegen, dass es sich für Unternehmen wirtschaftlich „rechnet“ und sie langfristig im Wettbewerb besser aufgestellt sind, wenn sie in einer altersgemischten Belegschaft auch ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen.

Die Sachverständigenkommission stellt auch fest, dass die deutschen Tarifverträge viele Vereinbarungen im Hinblick auf das Lebensalter enthalten und empfiehlt den Tarifpartnern, künftig passive Schutzregeln für Ältere durch Vereinbarungen zu einer präventiven Förderung zu ergänzen und in neu auszuhandelnden Tarifverträgen die Bereiche Qualifizierung und Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation sowie flexible Lebensarbeitszeiten zu berücksichtigen.

Auch die Bundesregierung sieht die Tarifpartner in der Verantwortung. Der Koalitionsvertrag weist darauf hin, dass zur Förderung der Beschäftigung Älterer auf tariflicher und betrieblicher Ebene präventive Elemente stärker ausgebaut werden müssen. Er identifiziert Handlungsbedarf im Bereich der altersgerechten Arbeitszeitgestaltung und beim Ausbau der gleitenden Übergänge in den Ruhestand.

Erwerbsbeteiligung von Frauen

Der Bericht zeigt bei der Erwerbsquote der 55- bis 64-jährigen Frauen zwar für die letzten Jahre einen geringen Anstieg (2,2 Prozent) an; nach wie vor ist die Erwerbsquote von Frauen in dieser Altersgruppe jedoch mit 33,5 Prozent im Vergleich zu den Männern in Höhe von 52,4 Prozent (Angaben für das Jahr 2000) recht gering. Die in den vergangenen Jahrzehnten in der ehemaligen Bundesrepublik allgemein eher kritische gesellschaftliche Bewertung von Müttererwerbstätigkeit verbunden mit knappen Kinderbetreuungsangeboten haben die Erwerbsbiographien älterer Frauen beeinflusst. Folgen waren fehlende oder geminderte Erwerbsorientierung, eingeschränktes Arbeitszeitvolumen, fehlende oder unterbrochene Erwerbsbiographien und damit verbunden geringe eigene Rentenansprüche und Altersarmut.

In den vergangenen Jahren ist die Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland jedoch stetig gestiegen. Während nach Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) im Jahr 1993 der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren noch bei 55,1 Prozent lag, belief er sich im Jahr 2005 bereits auf 59,6 Prozent (Männer: 71,2 Prozent). Damit hat Deutschland das Ziel der Lissabon-Strategie, bis zum Jahr 2010 eine Frauenerwerbstätigenquote von mindestens 60 Prozent zu erreichen, schon jetzt nahezu erreicht.

Die Bundesregierung ist bestrebt, die Rahmenbedingungen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter zu

verbessern. Sie hat hierzu bereits eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet, die auf die Erhöhung des Beschäftigtenanteils von Frauen insgesamt und auf die Steigerung ihres Anteils in zukunftsorientierten Berufen und in Führungspositionen abzielen.

Wesentliche Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben sind die Förderung Existenz sichernder Erwerbstätigkeit sowie ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen, insbesondere für die unter Dreijährigen. Gleiches gilt für die Tagespflege als Alternative, die Stärkung von Initiativen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung und den Ausbau von Ganztagsschulen. Eine stärkere steuerrechtliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten – wie sie mit dem rückwirkend zum 1. Januar 2006 in Kraft getreten ist – wird daneben insbesondere erwerbstätige Mütter und Väter in erheblichem Maße finanziell entlasten.

Mit der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“, die in regelmäßigen Abständen bilanziert wird, ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vollzogen worden. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben sich damit erstmals zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet. Der von der Bundesregierung jährlich durchgeführte Aktionstag „Girls’ Day – Mädchen-Zukunftstag“ soll überdies die Orientierung von Mädchen und jungen Frauen auf technikorientierte und vielfach besser bezahlte Berufe erhöhen. Zielgenaue Informationen über Beruf und Karriere sowie eine bessere Vernetzung von Frauen bietet auch das mit Bundesmitteln geförderte Internet-Portal „Beruf und Karriere für Frauen“.

Auch unterstützt die Bundesregierung das Audit „beruf und familie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Es ist das strategische Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welches konsequent auf die passgenaue, individuelle Umsetzung von praktischen Maßnahmen, z. B. flexible Arbeitszeitgestaltung, im Unternehmen abzielt. Einige Bundesministerien sind bereits als familienfreundliche Einrichtungen zertifiziert und dienen zusammen mit den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft als Multiplikatoren und Vorbilder einer familienbewussten Personalpolitik, die auch zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen beiträgt.

Verbesserung der Erwerbssituation schwerbehinderter Personen

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung der Kommission, dass die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Personen verbessert werden muss. Die Kommission empfiehlt hierzu die Prüfung, inwiefern die gegenwärtige Arbeitsmarktpolitik um jene Fördermaßnahmen für schwer behinderte Menschen ergänzt werden könnte, die sich in der Initiative „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“ bewährt haben.

Die Bundesregierung hat nach Beendigung der Aktion „50 000 Jobs für Schwerbehinderte“ im Oktober 2002 diese evaluiert. Der sich ergebende Handlungsbedarf ist durch das „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwer behinderter Menschen“ vom 23. April 2004 umgesetzt worden. Die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“, die in den Jahren 2004 bis 2006 durchgeführt wird, berücksichtigt, dass die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen sowie die betriebliche Prävention durch Änderung gesetzlicher Regelungen allein nicht verbessert wird. Durch Projekte und Aktivitäten im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ werden daher beispielhaft die rechtlichen Regelungen zur Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben umgesetzt.

Die Koalitionsparteien haben in der Koalitionsvereinbarung deutlich gemacht, dass die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ fortgesetzt werden soll. Ferner sollen behinderte Menschen öfter die Möglichkeit erhalten, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen ihren Lebensunterhalt im allgemeinen Arbeitsmarkt erarbeiten zu können. Auch bei den Eingliederungszuschüssen an Arbeitgebern wird geprüft, welcher konkrete Neuregelungsbedarf für eine dauerhafte Integration von behinderten Arbeitnehmern in Beschäftigung besteht

Schaffung einer demografiesensiblen Unternehmenskultur

Die Empfehlung der Kommission, zur Schaffung einer demografiesensiblen Unternehmenskultur beizutragen, wird bereits umgesetzt. Die Bundesregierung will zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Sozialpartnern zu Fragen der Qualifizierung Älterer, des Erhalts und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, der altersgerechten Arbeitszeitgestaltung und zu den Möglichkeiten der Arbeitsförderung Absprachen treffen.

Die Schaffung einer demografiesensiblen Unternehmenskultur wird auch durch die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) unterstützt. Darüber hinaus führen Unternehmen nach § 84 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ein betriebliches Eingliederungsmanagement durch, um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten.

Zu den Konsequenzen des demografischen Wandels für Unternehmen und Arbeitswelt wurden im Initiativkreis „30, 40, 50plus – Älterwerden in Beschäftigung“ folgende Handlungsfelder identifiziert:

- Gesundheit – Arbeitsfähigkeit für alle Altergruppen bis zur Rente gewährleisten;
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung – nicht nur die Arbeitsplätze, sondern auch die Arbeit selbst alternsgerecht gestalten;
- Qualifikation, Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen – betrieblich relevante Wissensbestände kontinuierlich erneuern;
- Führung – Unternehmenskultur an einem Miteinander der Generationen orientieren;

– Demografiegerechte Personal- und Rekrutierungspolitik – Personalarbeit muss sich rechtzeitig der altersstrukturellen Herausforderung stellen.

Durch die Kampagne „30, 40, 50plus – Gesund arbeiten bis ins Alter“ wurden die Unternehmen zunächst auf ihre Möglichkeiten aufmerksam gemacht, was sie tun können, um mit einer künftig älteren Belegschaft wettbewerbsfähig zu bleiben.

„Das Demografie-Netzwerk“, kurz: ddn, von INQA wurde im März 2006 gegründet und lädt Unternehmer dazu ein, den anstehenden Herausforderungen offensiv zu begegnen. Die Netzwerkunternehmen werden dem Thema „demografischer Wandel“ in der Wirtschaft mehr Gewicht verleihen und durch eigene Projekte andere Unternehmen sensibilisieren und zu gestalterischen Maßnahmen im Sinne einer alternsgerechten Personalpolitik anregen. Sie haben sich auf dem INQA-Know-how-Kongress „Demografie als Chance“ am 29. November 2005 bereits vor der Netzwerkgründung 10 goldene Regeln für demografiefeste Unternehmen gegeben: Altersneutrale Rekrutierung, altersneutrale Personalauswahl, altersneutrale Personalplanung, altersneutrale innerbetriebliche Beförderung und Arbeitsplatzwechsel. altersneutrale Lern-, Fort- und Weiterbildungsangebote, Vorruhestandsregelungen vermeiden, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung und betriebliche Gesundheitsförderung, altersneutrales Miteinander, beschäftigungsförderliche Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle, neue Perspektiven für Ältere.

Durch die Entwicklung eines Demografie-Panels erhalten die Netzwerkteilnehmer die Möglichkeit eines Demografie-Benchmarkings. Es wird ein „Handbuch Demografie – Handlungsleitfaden für eine alternsgerechte Organisationskultur und Personalpolitik“ für die betriebliche Ebene erarbeitet, das sowohl Personalverantwortlichen, Betriebsräten und Führungskräften praxisnahe Informationen bereitstellen als auch betriebliche Berater (z. B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner, Unternehmensberater) ansprechen soll.

Im Rahmen des Projektes „DemoKomp – Kompetenz für den demografischen Wandel“ sind bereits in vier Arbeitspaketen verschiedene Produkte und Dienstleistungen entstanden, die als komplettes Dienstleistungspaket den Unternehmen zur Bewältigung des demografischen Wandels zur Verfügung stehen.

Die einzelnen Produkte

– Unternehmens-Check zur demografischen Standortbestimmung,
– problemorientierte Beratung,
– Qualifizierung von Demografie-Beratern/Beraterinnen,
– Interviewleitfaden zur Kompetenzanalyse älterer Führungskräfte

finden derzeit bundesweit Verbreitung und werden von den Projektpartnern kontinuierlich weiterentwickelt und in ihrer Anwendung und Praxistauglichkeit erprobt.

Wie die Altenberichtskommission sieht die Bundesregierung zudem die Notwendigkeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lauf ihres Erwerbslebens durch betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung in die Lage zu versetzen, den Anforderungen des Erwerbslebens gerecht werden zu können. Das Deutsche Forum Prävention und Gesundheitsförderung hat mit der INQA eine Arbeitsgruppe „Betriebliche Gesundheitsförderung“ eingerichtet, deren Aktivitäten mit dem Deutschen Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF) verknüpft und in den Zusammenhang einer umfassenden Präventionspolitik der Bundesregierung gestellt werden. Diese Arbeitsgruppe arbeitet u. a. an der Entwicklung und Umsetzung eines umfassenden Ansatzes einer alternsgerechten Gestaltung der Erwerbsarbeit unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten.

Die Krankenkassen haben gemäß § 20 Abs. 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) die Möglichkeit, den Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchzuführen. Darüber hinaus wurde den Krankenkassen mit dem GKV-Modernisierungsgesetz (§ 65a SGB V) die Möglichkeit eröffnet, Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen sowie den Beschäftigten – wie von der Kommission gefordert – einen Bonus für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung anzubieten.

Altersteilzeitmodelle und Kündigungsschutz

Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist der Vorschlag der Kommission, Altersteilzeit als Blockvariante nicht mehr zu fördern, über die von der Bundesregierung hinaus vorgenommene Befristung der Altersteilzeit bis 2009 weitestgehend umgesetzt. Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in der Bundesverwaltung und ebenso für Tarifbeschäftigte des Bundes ist in Form des Blockmodells generell eingeschränkt und nur noch in Stellenabbaubereichen möglich, wenn die Stelle eingespart wird.

Zweck des 1996 für die gewerbliche Wirtschaft geschaffenen Altersteilzeitgesetzes war es, ein Gegenmodell zur Frühverrentung zu schaffen. 1998 wurde die Altersteilzeit auch für den öffentlichen Dienst möglich. Es ging dabei um die Eröffnung von Möglichkeiten eines flexiblen und graduellen Übergangs von Beschäftigung in den Ruhestand und die Schaffung von Zugangschancen für jüngere Arbeitslose oder Menschen nach Abschluss ihrer Ausbildung.

Grundsätzlich kann Altersteilzeit auch nach Auffassung der Bundesregierung einen Anreiz für ältere Arbeitnehmer schaffen, ihr Beschäftigungsverhältnis in reduziertem Umfang fortzuführen und damit zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse älterer Arbeitnehmer beitragen.

Private Arbeitgeber, die sich ansonsten von älteren Arbeitnehmern durch Kündigung bzw. Aufhebungsvertrag und Zahlung einer Abfindung trennen und damit letztlich ältere Arbeitnehmer auf Kosten der Arbeitslosenversicherung aus dem Erwerbsleben drängen würden, nutzen die Altersteilzeit als alternative Gestaltungsmöglichkeit zur

Personalanpassung. Die Altersteilzeit kann damit einen Beitrag zur Vermeidung altersbedingter Arbeitslosigkeit und zur Steigerung der Erwerbsquote Älterer leisten.

Arbeitszeitflexibilisierung wird auch in der öffentlichen Diskussion als gewünschte und geeignete Reaktion auf geänderte berufliche und persönliche Rahmenbedingungen verstanden.

Lebensarbeitszeitkonten sind als Ausdruck einer solchen erwünschten Arbeitszeitflexibilisierung anerkannt. Die derzeit möglichen Altersteilzeitmodelle bieten ein Höchstmaß an Flexibilität, da die Beteiligten die für sie im Einzelfall attraktivste Möglichkeit vereinbaren können.

Dem Vorschlag der Kommission, im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine spezielle Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige einzuführen, folgt die Bundesregierung allerdings nicht. In § 8 TzBfG ist bereits ein grundsätzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit verankert, den jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin – auch die über 50-Jährigen – geltend machen kann. Eine separate Regelung für über 50-Jährige ist deshalb nicht erforderlich.

Als Haupthindernis für eine Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere sieht die Kommission spätere Renteneinschnitte. Eine von der Kommission vorgeschlagene Übernahme der Rentenbeiträge für die verkürzte Arbeitzeit der Menschen zwischen dem 50. und 65. Lebensjahr durch die öffentliche Hand ist überdies aufgrund der derzeitigen Haushaltssituation nicht zu realisieren.

Zur Frage der erleichterten Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bis zum Rentenbezug erklärt die Bundesregierung, dass im Koalitionsvertrag vorgesehen ist, die erleichterten Befristungsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr als Dauerregelung und europarechtskonform gestalten zu wollen.

Die Bundesregierung begrüßt Maßnahmen, die der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen. Sie weist aber darauf hin, dass die Umsetzung des Vorschlags der Kommission, die aus ihrer Sicht oft starren tariflichen Regelungen eines Ausscheidens mit dem 65. Lebensjahr zu lockern, Sache der Tarifpartner wäre. Abzulehnen ist allerdings der in diesem Zusammenhang vorgelegte Kommissionsvorschlag einer Begrenzung des Kündigungsschutzes bis zum 65. Lebensjahr. Wegen der Diskriminierung älterer Beschäftigter stieße eine solche Regelung auf europarechtliche und verfassungsrechtliche Bedenken.

Die Bundesregierung sieht den Zielkonflikt zwischen dem Schutzbedarf älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einerseits und der für diesen Personenkreis erschwerten Neueinstellung andererseits. Die von der Kommission vorgeschlagene Streichung des Lebensalters als Kriterium bei der Sozialauswahl, die bei betriebsbedingten Kündigungen durchzuführen ist, stellt eine mögliche Option zur Verminderung von Einstellungsbarrieren Älterer dar. Diese müsste jedoch mit möglichen Nachteilen für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgewogen werden.

Arbeitsmarktpolitische Instrumente

Die Bundesregierung fördert mit einer Reihe unterschiedlicher Instrumente die Integration in Beschäftigung und die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und dabei auch gezielt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Hinblick auf deren besonders schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt sind besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen und zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit erforderlich.

Die Kommission stellt fest, dass die arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Beschäftigungsförderung Älterer unterschiedlich intensiv genutzt werden und empfiehlt die Bündelung der Maßnahmen. Ein wichtiger Grund für die geringe Inanspruchnahme der neuen Instrumente ist aus Sicht der Bundesregierung allerdings, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften insgesamt und nach älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Besonderen zu gering ist, so dass auch die arbeitsmarktpolitischen Instrumente für die Eingliederung Älterer in Beschäftigung noch nicht voll wirken. Die Geltungsdauer der Instrumente ist verlängert worden, um ausreichend Zeit für eine gründliche Analyse der Evaluationsergebnisse und eine darauf aufbauende gesetzliche Vereinfachung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums zu haben.

Die Evaluation beinhaltet neben der Ermittlung von Effektivität und Effizienz der einzelnen Instrumente auch instrumentenübergreifende Analysen. In die vorgesehene Überprüfung aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente sind auch die Förderinstrumente für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen. Die Bundesregierung hat dafür Sorge getragen, dass bei der Evaluierung durch unabhängige wissenschaftliche Institute durchgängig das Prinzip des Gender-Mainstreaming berücksichtigt wird.

Eine grundlegende gesetzliche Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit Konzentration und Vereinfachung der Instrumente ist entsprechend des Koalitionsvertrages im Jahr 2007 geplant. Damit wird auch dem Anliegen der Kommission, eine Bündelung der Arbeitsmarktinstrumente zu prüfen, Rechnung getragen.

Um Beschäftigungschancen insbesondere auch älterer Frauen zu erhöhen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bieten das Recht der Arbeitsförderung (SGB III) und das Recht der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) ein zusätzliches Instrumentarium. So ist gemäß den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union zum einen die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Regelungsbereichen der Arbeitsmarktpolitik als durchgängiges Leitprinzip zu verfolgen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 SGB III und §1 Abs. 1 Satz 3 SGB II).

Zum anderen ist zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen durch die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen

Ausbildungs- und Arbeitsmarkts hinzuwirken. Frauen sollen deshalb mindestens entsprechend ihres Anteils an der Arbeitslosigkeit gefördert werden (§ 8 SGB III sowie die auf diese Norm verweisende Regelung in § 16 Abs. 1 Satz 4 SGB II). Zur Verstetigung der Erwerbsbiografien von Frauen leisten darüber hinaus die Regelungen im Recht der Arbeitsförderung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 8a SGB III) und zur besonderen Förderung von Berufsrückkehrenden (§ 8b SGB III) einen wichtigen Beitrag.

Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase

Die Kommission plädiert für mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase etwa durch Teilrenten. Zu ihren Ausführungen im Einzelnen hält die Bundesregierung allerdings folgende Klarstellungen für nötig: Die Hinzuverdienstgrenzen werden vom Rentenversicherungsträger ermittelt und dem Versicherten im Rentenbescheid mitgeteilt. Sowohl der Rentner als auch sein Arbeitgeber können sich auf diese Grenzen einstellen.

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag der Kommission, den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase durch die Inanspruchnahme privater und betrieblicher Vorsorge zu überbrücken, ab. Betriebliche Altersversorgung und staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge dienen dem Ziel, eine lebenslange Altersversorgung zu gewähren. Sie sind nicht geeignet, als „Überbrückungsleistung“ den Zeitraum zwischen teilweisem bzw. vollständigem Ausstieg aus dem Erwerbsleben bis zur Inanspruchnahme einer Altersrente zu finanzieren.

Leistungen der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge (Riester-Rente) dürfen frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres oder dem Beginn einer Altersrente aus einem gesetzlichen Alterssicherungssystem wegen Erreichens der Altersgrenze erbracht werden. Auch Altersleistungen der betrieblichen Altersversorgung können – wenn dies im Leistungsplan geregelt ist – vor Vollendung des 65. Lebensjahres, z. B. ab Vollendung des 60. Lebensjahres, gewährt werden. Das Betriebsrentengesetz schreibt vor, dass bei Inanspruchnahme vorzeitiger Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeitgeber ebenfalls und gleichzeitig eine Betriebsrente zahlen muss, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt. Dies gilt jedoch nicht für Teilrenten. Die Möglichkeit einer Inanspruchnahme vor dem 60. Lebensjahr ist nicht zuletzt in Anbetracht der steigenden Lebenserwartung und der damit verbundenen längeren Rentenbezugszeit abzulehnen.

Zum Kommissionsvorschlag einer Erhöhung des Zuschlags bei Hinausschieben der Altersrente macht die Bundesregierung deutlich, dass bereits heute der zeitweise Verzicht auf eine Altersrente nach dem 65. Lebensjahr durch einen Zuschlag von 6 Prozent pro Jahr ausgeglichen wird. Wer also z. B. bis zum 70. Lebensjahr weiterarbeiten würde, erhielte einen Zuschlag von 30 Prozent. Eine weitere Erhöhung des Zuschlags würde das Verhältnis zwischen dem normalen „Rentenvolumen“ ab 65 Jahren und den Rentenvolumen für länger Arbeitende verzerren und bei tatsächlicher Nutzung zu erheblichen finanziellen Belastungen der Rentenversicherung führen.

Weiterhin spricht sich die Kommission für eine Erhöhung des Rentenanspruchs durch Erwerbstätigkeit nach Inanspruchnahme der Altersrente aus und weist auf die Möglichkeit hin, in diesen Fällen den Arbeitgeberbeitrag zu streichen. Hierzu erklärt die Bundesregierung, dass die Regelung, nach der der Arbeitgeberbeitrag bei der Beschäftigung von Altersrentnern und -rentnerinnen nicht entfällt, ausschließlich arbeitsmarktpolitischen und wettbewerbspolitischen Zwecken dient. Der Arbeitgeberseite soll der Anreiz genommen werden, unter zwei Bewerbungen diejenige Person zu wählen, für die wegen Versicherungsfreiheit kein Beitragsanteil zu entrichten ist. Die von der Arbeitgeberseite zu leistenden Beitragsanteile sind keine Beiträge, die zu Beitragszeiten führen. Diese Einnahmen fließen vielmehr der Versichertengemeinschaft zu. Das Bundesverfassungsgericht hat die Vorschrift durch Beschluss vom 16. Oktober 1962 als mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt.

Der Kommission erscheint unter Hinweis darauf, dass sich die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter branchenspezifisch sehr unterschiedlich gestaltet, weniger eine generelle Erhöhung als vielmehr eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters als angemessen. Im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung kommt sie jedoch nicht zu einer einheitlichen Ansicht.

Nur ein Teil der Kommission vertritt die Position, die Ankündigung der Anhebung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente und ihr Wirksamwerden bei veränderter Arbeitsmarktlage stelle eine der Maßnahmen dar, um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu befördern. Tatsache ist aber, dass die Lebenserwartung und damit die Rentenbezugsdauer ständig steigen. Die Bundesregierung will die solidarische Alterssicherung erhalten. Sie beabsichtigt deshalb, die Altersgrenze für die Regelaltersrente vom Jahr 2012 an schrittweise von 65 auf 67 Jahre anzuheben. In vollem Umfang soll die Anhebung spätestens im Jahr 2029 abgeschlossen sein. Versicherte mit mindestens 45 Versicherungsjahren aus Beschäftigung, Kindererziehung und Pflege sollen jedoch weiterhin abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen können.

2. Bildung

Die Bundesregierung teilt den umfassenden und alle Lebensphasen einbeziehenden Bildungsbegriff der Altenberichtskommission. Lernen ist mehr als nur Wissenserwerb; Bildung erfordert eine lernfördernde Umgebung und die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe. Mit der Altenberichtskommission ist sich die Bundesregierung darin einig, dass der Bildung in der nachberuflichen Lebensphase stärkeres Augenmerk gewidmet werden sollte. Bildung hat auch in dieser Lebensphase eine wichtige Bedeutung für die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Lebensqualität im Alter. Sie fördert die Erhaltung der geistigen Leistungsfähigkeit und der selbstständigen Le-

bensführung, die Ausbildung eines sinnstiftenden Lebenskonzepts und die damit verbundene Fähigkeit zur Bewältigung von Lebenskrisen sowie den Ausbau und die Sicherung sozialer Kontakte. Das im Bildungskontext erworbene Selbstvertrauen sowie die Selbstvergewisserung über die eigenen Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale schaffen Voraussetzungen für die soziale Teilhabe und Partizipation im Alter.

Bedeutung der Bildung und Weiterbildung

Von steigender Bedeutung ist die Weiterbildung im Bereich des Freiwilligen Engagements. Die Motivation zum Engagement richtet sich zunehmend an den Möglichkeiten zur selbst bestimmten Gestaltung der freiwilligen Tätigkeit aus und bezieht sich auf qualitativ gehaltvolle Tätigkeiten jenseits einer reinen Helferrolle für professionelle Kräfte. Weiterbildung schafft die notwendigen Voraussetzungen für Qualitätssicherung, Autonomie und Mitbestimmung.

Mit der Kommission ist sich die Bundesregierung darin einig, dass einem hochwertigen, differenzierten und die gesamte Lebensspanne der Menschen umfassenden Bildungssystem in einer Gesellschaft mit einem stetig wachsenden Anteil älterer Menschen bei gleichzeitig abnehmenden Jahrgangsstärken der jungen Generation eine hohe und weiterhin steigende Bedeutung zukommt.

Die Fähigkeit der Gesellschaft, die Folgen der demografischen Veränderungen sowohl wirtschaftlich zu bewältigen als auch den sozialen Zusammenhalt, insbesondere den Zusammenhalt der Generationen zu wahren, wird wesentlich davon abhängen, dass es gelingt, die Kompetenzen der Menschen über ihre gesamte Lebensspanne zu entwickeln und auch alten Menschen die Chance zu geben, sich mit ihren Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen aktiv in die Gesellschaft einzubringen.

Eine verengte Jugendorientierung der Politik würde dieser wachsenden Herausforderung nicht gerecht. Eine gute allgemeine und berufliche Bildung, die bereits in der Jugend erworben werden muss, ist ein wesentliches Fundament für lebenslanges Lernen. Die Kommission hat vor diesem Hintergrund bildungspolitische Fragen weit über die eigentliche Altersthematik hinaus aufgegriffen.

Die Kommission hat sich im Ergebnis wesentliche Forderungen zu eigen gemacht, die bereits die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) auf Wunsch des Deutschen Bundestags eingesetzte Kommission zur „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in ihrem Abschlussbericht vom 28. Juli 2004 (Bundestagsdrucksache 15/3636) formuliert hatte. Zu diesem Bericht hat die Bundesregierung mit Datum vom 29. April 2005 eine Stellungnahme abgegeben (Bundestagsdrucksache 15/5427).

Verbesserung von Bildungsangeboten

Die Bundesregierung schließt sich dem Appell der Altenberichtskommission zur Aufrechterhaltung einer flächendeckenden Grundversorgung mit Angeboten allgemeinpolitischer und kultureller Weiterbildung an die Länder und Kommunen an. Sie unterstreicht insbesondere auch die Notwendigkeit von ausreichenden und zielgruppenspezifischen Angeboten zur Alphabetisierung und zum Nachholen von Schulabschlüssen. Dies ist umso dringlicher, als die Zahl junger Menschen steigt, die die Schule ohne Abschluss verlassen. Zudem gehen Schätzungen von bis zu vier Millionen funktionaler Analphabeten aus. Der Bund fördert in diesem Bereich innovative Entwicklungen mit exemplarischem Charakter, auch unter Nutzung neuer Medien. Bundesweite Aktionen sollen die öffentliche Wahrnehmung der Notwendigkeit eines verstärkten Engagements steigern und auch die betroffenen Bürgerinnen und Bürger unmittelbar ansprechen.

Das BMBF beabsichtigt, in dieser Legislaturperiode zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, wie dies in der Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005 festgehalten ist.

Angesichts der sich abzeichnenden stark ansteigenden Bildungsnachfrage durch ältere Menschen sollten daneben selbst organisierte Bildungsangebote wie Seniorenakademien etc. eine stärkere Unterstützung erhalten.

Die Bundesregierung beabsichtigt ferner, den sowohl von der Altenberichtskommission wie von der Bildungsfinanzierungskommission favorisierten und auch im Koalitionsvertrag festgehaltenen Gedanken des Bildungssparens aufzugreifen und damit ein zusätzliches Instrument der Bildungsfinanzierung zu entwickeln.

Die Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungswesens und der Verzahnung seiner vielfältigen Angebote und Niveaus ist eine wesentliche Komponente des Systems des Lebenslangen Lernens. Bund und Länder haben in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung am 5. Juli 2004 die „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ beschlossen. Ziel der Strategie ist es, alle Bürgerinnen und Bürger zum lebenslangen Lernen in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen anzuregen und zu unterstützen. Die Verwirklichung des Ziels des lebenslangen Lernens ist ebenso ein Ziel der Politik innerhalb der Europäischen Union und in der OECD.

Fördermaßnahmen des Bundes

Das BMBF fördert Maßnahmen zur Verbesserung der Informationsmöglichkeiten, der Transparenz und der Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Hierzu zählt der erfolgte Aufbau der Metasuchmaschine „InfoWeb Weiterbildung“, die bundesweit einen Überblick über Weiterbildungsangebote für alle Altergruppen bietet. Ferner fördert das BMBF unter dem Titel „Lernende Regionen“ in enger Abstimmung mit den Ländern ca. 70 regionale Netzwerke, in denen regional passgenaue Modelle Lebenslangen Lernens erarbeitet werden. Die in den Lernenden Regionen geschaffenen innovativen Strukturen orientieren sich am gesamten Bildungssystem und den spezifischen Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer. Im Rahmen des Verbundprojekts „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ stärkt das BMBF sowohl die Qualitätsorientie-

rung der Angebotsseite als auch die Markttransparenz für die Nutzerinnen und Nutzer. Hinzu kommen Weiterbildungstests, die die Stiftung Warentest mit Unterstützung des BMBF durchführt.

Mit dem Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens/ProfilPASS“ unterstützt das BMBF die Arbeits- und Bildungsberatung und fördert eine systematische, individuelle Positionsbestimmung, wie sie die Kommission unter dem Stichwort „Profiling“ vorgeschlagen hat. Ziel der bereits am 1. Juli 2004 in Kraft getretenen Anerkennungs- und Zulassungsverordnung-Weiterbildung ist es, im Bereich der Arbeitsförderung eine nachhaltige Qualitätsentwicklung in der beruflichen Weiterbildung in Gang zu setzen.

Das BMBF fördert ferner modellhafte Entwicklungen in der Weiterbildung für ältere Menschen und für ein konstruktives Zusammenwirken der Generationen. Dazu gehören Konzepte des gemeinsamen Lernens von Alt und Jung und des Dialogs der Generationen als Thema von Weiterbildungsangeboten ebenso wie die Entwicklung von Angeboten, in denen aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Berufstätige auf ehrenamtliche Tätigkeiten vorbereitet oder ältere Menschen als Internetredakteurinnen und -redakteure ausgebildet werden. Dabei wird gezeigt, wie ältere Menschen die neuen Medien zur aktiven Partizipation an gesellschaftlichen Diskursen nutzen können. Im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, das beispielhafte Modelle im Bereich der beruflichen Weiterbildung für Betriebe und für das Lernen innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit entwickelt, werden Projekte gefördert, die das gemeinsame Lernen von jüngeren und älteren Beschäftigten im Betrieb zum Schwerpunkt haben.

Weiterbildung und betriebliche Praxis

Die Bundesregierung tritt in Übereinstimmung mit der Kommission für die Vereinbarung von Bildungszeitkonten in Tarifverträgen ein, um den Herausforderungen einer in schnellem Wandel befindlichen Arbeitswelt gerecht zu werden. Sie bekennt sich zu der Aufgabe des Staates, dabei für angemessene Rahmenbedingungen zu sorgen, zu denen etwa die Insolvenzsicherung von Langzeitarbeitszeitkonten gehört.

Die von der Kommission betonte Notwendigkeit von Fortbildungsangeboten an Berufstätige, um ihr berufliches Wissen auf den neuesten Stand zu bringen, wird unterstützt. Dabei muss Weiterbildung flexibel und spezifisch auf die differenzierten Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen – von Personen und Betrieben – eingehen.

Die Bundesregierung unterstützt die Feststellung der Kommission, es sei unzutreffend, dass Menschen mit fortschreitendem Alter die Fähigkeit verlören, sich wechselnden Bedingungen psychisch anzupassen, und dass sie nicht mehr zu kreativen Leistungen fähig seien.

Vielmehr kann durch eine kontinuierliche Weiterbildung – neben altersgerechter Arbeitsgestaltung und gezielten Maßnahmen zur Motivation älterer Arbeitnehmer – deren Innovationsfähigkeit erhalten und verbessert werden. Wichtiger Ansatzpunkt zur Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es, dem Risiko möglicher Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung vorzubeugen. Dies ist grundsätzlich Aufgabe der Betriebe selbst.

Auch aus demografischen Gründen wird die deutsche Wirtschaft langfristig nicht auf das Beschäftigungspotenzial älterer Arbeitnehmer verzichten können. Die Bundesregierung teilt die Kritik der Kommission an einer Personalpolitik, die älteren Arbeitnehmern Fort- und Weiterbildungsangebote vorenthält, auf Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter verzichtet und konjunkturbedingte Kapazitätsprobleme vorzugsweise durch Freisetzung älterer Arbeitskräfte löst und daher als nicht zukunftsfähig angesehen werden kann

Das im Rahmen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 eingeführte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats versetzt diesen in die Lage, gerade in vom Arbeitgeber veranlassten Fällen eines drohenden Qualifikationsverlustes frühzeitig und präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen zu können, um deren Beschäftigung zu sichern. Auf betrieblicher Ebene kann der Betriebsrat damit einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung der Qualifikation auch der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten.

Die von der Kommission empfohlene Bündelung von Qualifikationen in zusätzlichen anerkannten Berufen ist allerdings nur im Rahmen von Artikel 12 des Grundgesetzes möglich. Neben den rund 350 nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung anerkannten Berufen weitere Bereiche zusätzlich zu verrechtlichen – nach Expertenschätzungen gibt es derzeit ca. 20 000 verschiedene Berufstätigkeiten – kann schon aus rein praktischen Gründen nicht das Ziel sein.

Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesregierung begrüßt die Aufmerksamkeit, welche die Kommission der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit als „mit Abstand größte(m) Förderprogramm für die Weiterbildung Erwachsener“ widmet. Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung wird jedoch der Rückgang des Fördervolumens bzw. die Teilnehmereintritte zu einseitig dargestellt und hierdurch ein verzerrtes Bild vermittelt.

Der einseitige Blick auf die berufliche Weiterbildungsförderung berücksichtigt nicht die deutlich gestiegene Zahl an Eintritten in Trainingsmaßnahmen, die ebenso zu den geförderten Bildungsmaßnahmen zu zählen sind, sowie das erhebliche Förderengagement der Bundesagentur für Arbeit im Bereich der beruflichen Qualifizierung behinderter Menschen.

Tatsächlich ist mit den Gesetzen für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die aktive Arbeitsförderung qualitativ erheblich verbessert worden; sie richtet sich nun konsequent auf die rasche Integration in reguläre Beschäftigung. Im Zuge dieser Neuausrichtung der Arbeits-

marktpolitik mit einer stärkeren Konzentration auf Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit werden Weiterbildungen nur gefördert, wenn durch sie eine berufliche Eingliederung schneller erreicht werden kann. Dies hat bereits zu spürbaren Verbesserungen geführt: So konnten die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in Weiterbildung gesenkt, die Abbruchquote reduziert und die Eingliederungsquote verbessert werden.

Die Kommission führt zutreffend aus, dass eine Risikosicherung über eine Solidargemeinschaft notwendig ist, da Arbeitslosigkeit und Qualifikationsverlust bei raschem Strukturwandel insbesondere von den betroffenen Personen nur begrenzt voraussehbar und vom Einzelnen kaum zu beeinflussen sind. Es ist folgerichtig, in der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit daher weiterhin ein Kernelement für ein System Lebenslangen Lernens zu sehen. Allerdings verkennt die anklingende Kritik der Kommission an prognostizierten Verbleibsquoten bei Weiterbildungsmaßnahmen deren Intention. Die wirkungsorientierte Steuerung der Arbeitsmarktpolitik durch die Bundesagentur für Arbeit ist darauf ausgerichtet, Integrationen in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen und die zur Verfügung stehenden Mittel effektiv und effizient einzusetzen. Eine Förderung der beruflichen Weiterbildung kommt danach nur in Betracht, wenn nur durch sie eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann.

Zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmer hat die Bundesagentur für Arbeit ein Sonderprogramm aufgelegt, in dessen Rahmen u. a. Zuschüsse für Arbeitgeber zur Nachqualifizierung beschäftigter Arbeitnehmer geleistet werden können. Zur Finanzierung des Sonderprogramms wurde der Eingliederungstitel im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit um 200 Mio. Euro aufgestockt. Die von der Kommission geforderte stärkere Förderung von Modulen ist bereits weitgehend Realität. Die zentrale Vorgabe einer bestimmten Verbleibsquote für eine Maßnahmezulassung erfolgt nicht mehr.

3. Familie und private Netzwerke

Die Bundesregierung begrüßt, dass sich der Fünfte Altenbericht mit den Potenzialen des Alters in Familie und privaten Netzwerken beschäftigt. Die Familie ist die soziale und aktive Mitte der Gesellschaft. Sie bietet verlässliche wechselseitige Unterstützung und gewährleistet den generationenübergreifenden Zusammenhalt. Nie zuvor haben in Familien so viele Generationen gleichzeitig miteinander gelebt, mitunter an verschiedenen Orten, aber doch in engem Kontakt. Selten zuvor gab es ein besseres Klima zwischen den Generationen. Ältere Menschen übernehmen in Familie und privaten Netzwerken vielfältige Aufgaben. Sie pflegen ihre Angehörigen und sind als Großeltern an der Entwicklung und Werteerziehung ihrer Enkelkinder beteiligt. Ebenso wie die Kommission des Fünften Altenberichts schätzt die Bundesregierung freiwillige Unterstützungsleistungen der Generationen füreinander. Ein adäquates Angebot sozialer Dienstleistungen ist allerdings unerlässlich, um die Potenziale von Familien zu stärken.

Nachhaltige Familienpolitik

Die Bundesregierung hat die Familienpolitik vom Rand in die Mitte des politischen Planens und Handelns gebracht. Sie hat die Anforderungen an eine zukunftssichere Familienpolitik über Kriterien der Nachhaltigkeit definiert. Leitlinie einer nachhaltigen Politik für Familien ist: mehr Kinder in die Familien und mehr Familie in die Gesellschaft bringen. Mit diesem Ziel hat die Bundesregierung einen Politikwechsel eingeleitet, von der Konzentration auf finanzielle Transferleistungen als staatliche Fürsorge hin zu einer optimalen Förderung von Balancen im Lebenslauf. Familien brauchen Zeit, unterstützende Infrastrukturen und zielgerichtete finanzielle Unterstützung. Durch den Ausbau der bedarfsgerechten Kinderbetreuung für unter Dreijährige und die Weiterentwicklung eines breiten Angebots an Familien unterstützenden Dienstleistungen sollen sowohl Voraussetzungen für mehr Zeit für Familien geschaffen als auch zusätzliche Potenziale für Wachstum und Beschäftigung erschlossen werden. Für die notwendige Neugestaltung des Verhältnisses zwischen Lebensphasen und Lebensbereichen verfolgt die Bundesregierung eine Zeitpolitik, die Optionen für mehr Flexibilität in der Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Sozial- und Bildungszeit für Frauen und Männer schafft. Im Alltag und im Lebenslauf sollen Großeltern, deren Kinder und Enkelkinder mehr Zeit füreinander haben.

Gesellschaftliche Allianzen und lokale Bündnisse für Familien

Nachhaltige Familienpolitik beinhaltet gemeinsames gesellschaftliches Handeln. Mit strategisch angelegten Initiativen werden Kräfte gebündelt und Netzwerke relevanter gesellschaftlicher Akteure gebildet. Deshalb hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Familie und Jugend (BMFSFJ) im Januar 2006 das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen" gestartet. Familienfreundlichkeit soll ein Markenzeichen der deutschen Wirtschaft werden. Mehr Unternehmen sollen für eine familienfreundliche Arbeitswelt gewonnen werden. Zu den zentralen Zielen des Unternehmensprogramms gehören Vorschläge zur Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs und zur betrieblichen Kinderbetreuung. Diese Handlungsfelder wurden in der „Allianz für die Familie" als zentral identifiziert. Die auf Initiative des BMFSFJ gegründete Allianz für die Familie bringt seit 2003 vielfältige Projekte und strategische Kooperationen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik erfolgreich auf den Weg. In „Lokalen Bündnissen für Familie" engagieren sich Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, Kirchen und soziale Einrichtungen, Vereine und Verbände für Familienfreundlichkeit vor Ort. Seit 2004 entstanden über 270 Bündnisse für Familie, von der Initiative im Stadtviertel bis zum regionalen Zusammenschluss. In allen Regionen gibt es Potenziale für eine familienfreundliche Entwicklung, wenn sich starke Partner zusammenschließen und gemeinsam etwas bewegen.

Förderung des Generationenzusammenhalts: neue Balancen im Lebenslauf

Wie der Fünfte Altenbericht hat auch der Siebte Familienbericht eine neue Perspektive auf Familie entwickelt als „eine Gemeinschaft mit starken Bindungen, in der mehrere Generationen füreinander sorgen und gegenseitig Verantwortung tragen“. Lebensläufe, in denen Familie und Familienentwicklung nachhaltig gelebt werden können, sind durch adäquate Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Der Bericht unterstützt damit den von der Bundesregierung eingeleiteten Perspektivwechsel zu einer nachhaltigen Familienpolitik. Empfohlen wird beispielsweise ein Optionszeitenmodell (Sozialzeiten), das Platz für Fürsorge und den Zusammenhalt der Generationen schafft. Ziel ist, dass Männer und Frauen sich Fürsorgeaufgaben und ökonomische Verantwortung besser teilen. Die Formel der Industriegesellschaft „entweder Familie oder Beruf und später Rente“ kann überwunden werden. Die Bundesregierung wird im Rahmen einer nachhaltigen Familienpolitik dem Zusammenhalt der Generationen in Familien verstärkte Aufmerksamkeit widmen und Initiativen zu diesem Thema aufgreifen. So fördert sie z. B. die zweijährige Arbeitsphase des Bundesforums Familie zum Thema „Familie und Generationen“.

Mehrgenerationenhäuser

Die Bundesregierung will die Begegnung, die Kommunikation und den Zusammenhalt der Generationen untereinander mit Mehrgenerationenhäusern als Familien unterstützenden Zentren fördern. Mehrgenerationenhäuser erschließen bürgerschaftliches Engagement, machen Zusammenhalt erfahrbar und geben Alltagskompetenzen und Erziehungswissen weiter. In aktiven und aktivierenden Zentren für Jung und Alt wird gegenseitige Hilfe bei der Bewältigung von Alltagsaufgaben praktiziert und ein gemeinsames Erleben von Solidarität ermöglicht. Der wechselseitige Austausch von Wissen und Erfahrung soll u. a. junge Eltern in ihrer Erziehungskompetenz stärken und älteren Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erleichtern. Die Häuser entwickeln dabei zum einen eigene Angebote der Frühförderung, Betreuung, Bildung und Lebenshilfe. Zum anderen sind sie Anlaufstelle, Netzwerk und Drehscheibe für familienorientierte Dienstleistungen, Erziehungs- und Familienberatung, Gesundheitsförderung, Krisenintervention und Hilfeplanung. Ziel ist es, im Rahmen eines mehrjährigen Aktionsprogramms in jedem Landkreis und in jeder kreisfreien Stadt ein gefördertes Mehrgenerationenhaus zu etablieren.

Familien- und altengerechte Stadtquartiere

Über konkrete Generationenprojekte hinaus will die Bundesregierung das Zusammenleben aller Generationen in ihren Wohnquartieren verbessern. Hierfür hat sie ein neues Forschungsfeld „Innovationen für familien- und altengerechte Stadtquartiere“ im Rahmen des Experimentellen Wohnungs- und Städtebaus beim Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) ins Leben gerufen. Mittels Wettbewerb sollen innovative vorbildliche Projekte zur kinder- und familienfreundlichen Gestaltung von Wohnquartieren sowie zum barrierefreien und altengerechten Umbau der Infrastruktur ermittelt, ausgewertet und dokumentiert werden, die zur Schaffung und Sicherung lebenswerter Stadtquartiere für Jung und Alt beitragen. Als räumlich-bauliche Themenschwerpunkte sollen Gemeinschaftseinrichtungen im Quartier, Gestaltung urbaner Freiräume und attraktives Wohnen im Quartier untersucht werden, um Städte an diesen Beispielen dabei zu unterstützen, den demografischen Wandel zu bewältigen. Die Erkenntnisse aus diesen Projekten können dann bei der Erarbeitung integrierter Stadtentwicklungskonzepte, z. B. im Rahmen des Bund-Länder-Programms „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – die soziale Stadt“, berücksichtigt und zusammengeführt werden.

Pflege und Betreuung älterer Menschen

Die Kommission legt mit ihrem Bericht auch eine Bestandsaufnahme der familialen und privaten Netzwerke im Bereich der Pflege vor, verbunden mit einer ausgewogenen Bewertung positiver Aspekte, aber auch der Darstellung nicht gedeckter Bedarfe und unzureichender Nutzung von Angeboten. Die Kommission zeigt Möglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen auf, damit alte Menschen ihr Leben möglichst lange selbst bestimmt und selbstständig gestalten können. Mit Blick auf Familien und soziale Netze sollte Seniorenpolitik zwei grundlegende Ziele verfolgen, nämlich einerseits dazu beitragen, vorhandene Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken zu erhalten und andererseits bestrebt sein, neue Potenziale zu wecken und zu stärken. Diese Aussage der Kommission bestätigt, dass sich die Bundesregierung auf dem richtigen Weg befindet, wenn sie bewährte Strukturen ausbaut, aber auch neue Aktivitäten fördert. Ausbau und Weiterentwicklung angemessener Betreuung und Versorgung von pflegebedürftigen Menschen sowie wirksamer Hilfen für pflegende Angehörige gehören zu den wichtigen altenpolitischen Aufgaben der Bundesregierung, die nur im Dialog mit Betroffenen und Nutzern effizient zu lösen sind.

Die im Bericht dargestellte Notwendigkeit der Vernetzung und Kooperation der verschiedenen Hilfs- und Leistungsangebote für Ältere und Pflegebedürftige sowie die Konzeption und Bereitstellung neuer Dienstleistungen sind wesentliche Elemente für eine bedarfsgerechte und selbst bestimmte Versorgung, Unterstützung und Pflege im Alter. Sie fördern nicht nur Lebensqualität, Selbstständigkeit und persönliche Zufriedenheit der Betroffenen. Sie fördern auch einen ökonomisch sinnvollen Einsatz von Ressourcen. Sie tragen somit durch Optimierung der Versorgung gleichzeitig auch zu mehr Wirtschaftlichkeit bei. Dies ist ein Effekt, der in Zeiten knappen Geldes einen sehr hohen Stellenwert haben muss.

Der Fünfte Altenbericht hinterfragt zudem die bisherigen Angebote und Strukturen im Bereich der Altenhilfe und der Pflege, insbesondere angesichts der weiteren Zunahme von Demenzerkrankungen, der zu erwartenden Abnahme familiärer Betreuungs- und Pflegepotenziale sowie der Zunahme von Ein-Personen-Haushalten. Es bedarf neuer

Wege, Strukturen, Angebote und Serviceleistungen, um die sich aus der Bevölkerungsentwicklung ergebenden Probleme und Aufgabenstellungen angemessen und menschenwürdig bewältigen zu können. Da die Mehrzahl sowohl der älteren Menschen, die gepflegt werden, als auch derer, die Pflegeleistungen für ihre Angehörigen erbringen, Frauen sind, haben geschlechtsspezifische Aspekte hier eine besondere Bedeutung.

Die Organisation und Förderung komplementärer Hilfen sowie die Vernetzungen informeller und professioneller Angebote zu einem ausgewogenen, bedürfnisgerechten und bezahlbaren „Hilfe-Mix“ müssen forciert und nachdrücklich gemeinsam von allen Beteiligten im Bereich der Altenhilfe und der Pflege unterstützt und effektiv umgesetzt werden.

Insbesondere begleitende Angebote und Hilfen zur Bewältigung des Alltags im angestammten Lebensbereich werden zur Bewahrung und Förderung der Selbstständigkeit, zur Vermeidung oder zum Hinauszögern von Pflegebedürftigkeit benötigt. Dabei kommt der von der überwiegenden Mehrheit der älteren Menschen gewünschten häuslichen Betreuung und Versorgung im Vor- und Umfeld der Pflege ein besonderes Gewicht zu. Stehen die Unterstützungs- und Hilfsangebote, die sich an den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen orientieren, in ausreichendem Umfang zur Verfügung und sind zugleich bezahlbar, dann können sie einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung vorzeitiger Heimaufnahmen leisten. Dies ist in der Regel nicht nur menschlicher, sondern vielfach auch kostengünstiger als eine stationäre Versorgung.

Die Ergebnisse und Empfehlungen im Fünften Altenbericht werden in die Vorbereitung und Ausgestaltung der anstehenden Reform der Pflegeversicherung einbezogen und in der Diskussion dieses bedeutenden Reformvorhabens eine wichtige Rolle spielen.

Dies gilt u. a. für die im Fünften Altenbericht geforderte weitere Stärkung der häuslichen Pflege, die Dynamisierung der Leistungen der Pflegeversicherung sowie die stärkere Berücksichtigung des besonderen Hilfebedarfs insbesondere von demenziell erkrankten Menschen; dazu bedarf es mittelfristig auch der Überarbeitung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs. Zum Pflegebedürftigkeitsbegriff hat sich die Bundesregierung bereits ausführlich in ihren Stellungnahmen zum Dritten und Vierten Altenbericht geäußert.

Im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde bereits in der Arbeitslosenversicherung die soziale Absicherung von Personen, die einen Angehörigen pflegen, weiter verbessert. Seit 1. Februar 2006 besteht auch für diese Pflegepersonen die Möglichkeit, sich auf Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit freiwillig weiter zu versichern. Vorraussetzung für diese „freiwillige Weiterversicherung“ nach § 28a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) ist, dass die Pflegeperson entweder in den 24 Monaten vor Aufnahme der Pflegetätigkeit bereits zwölf Monate lang Versicherte zur Arbeitslosenversicherung war oder Arbeitslosengeld bezogen hat. Der Antrag ist binnen eines Monats nach Aufnahme der Pflegetätigkeit bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen.

Der Fünfte Altenbericht würdigt u. a. den mit dem Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetz eingeschlagenen Weg, niedrigschwellige Angebote und vernetzte Versorgungsstrukturen auch mit Mitteln der Pflegeversicherung auf- und auszubauen sowie ehrenamtliches Engagement im Bereich der Pflege und Betreuung zur Entlastung der familiären Hauptpflegepersonen zu fördern. Die Ausführungen im Altenbericht können als Bestätigung der Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005 angesehen werden, die vorsieht, dass die Instrumente des Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetzes im Rahmen der Weiterentwicklung der Pflegeversicherung ausgebaut werden sollen.

Soweit der Altenbericht das Kinder-Berücksichtigungsgesetz kritisiert (insbesondere weil es keine Differenzierung nach der Anzahl der Kinder vorsieht und eine Sonderregelung für die vor 1940 geborenen kinderlosen Versicherten enthält) und sich dann für einen steuerfinanzierten Familienleistungs- und -lastenausgleich ausspricht, ist dem entgegen zu halten, dass eine steuerfinanzierte Lösung nicht ohne weiteres mit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vereinbar ist, wonach ein Ausgleich zwischen Kinderlosen und Kindererziehenden im System der sozialen Pflegeversicherung erfolgen müsse.

Seniorenpolitische Maßnahmen

Die Empfehlungen der Kommission zur Weiterentwicklung von Angebotsstrukturen orientiert an den Bedürfnissen der Nutzer, unter Einbezug bürgerschaftlichen Engagements und unter Berücksichtigung von Vernetzung sind in wesentlichen Teilen bereits im Rahmen von Modell- und Forschungsprojekten des BMFSFJ erprobt worden. Ihre Ergebnisse liefern wertvolle Impulse für eine angemessene Betreuung pflegebedürftiger und demenzkranker Menschen.

Zu diesen guten Beispielen gehören die vielfältigen Projekte aus dem Modellprogramm „Altenhilfestrukturen der Zukunft“. Von den 20 ausgewählten Projekten in der gesamten Bundesrepublik widmen sich allein acht einer verbesserten Versorgung Demenzerkrankter und vier der Vernetzung geriatrischer Rehabilitation mit der Altenhilfe. Sie repräsentieren dabei ein breites Spektrum möglicher und innovativer Ansätze.

Die Ergebnisse haben u. a. gezeigt, dass das Engagement ehrenamtlicher Laien als Zukunftspotenzial bei der Betreuung Demenzerkrankter gepflegt und weiterentwickelt werden muss. Sowohl die Beteiligung entsprechend vorbereiteter und begleiteter Helfer als auch eine verbesserte Beratung pflegender Angehöriger kann deren Belastung spürbar abmildern.

Dieses Potenzial auszubauen, ist eine zentrale Handlungsempfehlung der Kommission, der sich die Bundesregierung anschließt. In Projekten wie „Pflegebegleiter“ sollen gut befähigte und begleitete Ehrenamtliche dazu beitragen, Hilfearrangements für pflegende Angehörige zu verbessern.

Häusliche Pflege kann nur dann auf Dauer geleistet werden, wenn es ein professionelles Versorgungsumfeld gibt. Das bestätigen Ergebnisse der Untersuchung des BMFSFJ „Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung im Privathaushalt“ (MUG III). Die Feststellung der Kommission, dass Personen im Umfeld eines Pflegebedürftigen oft nur unzureichend über Angebote hauswirtschaftlicher, pflegerischer und sonstiger Dienste informiert sind, stimmt mit den Erfahrungen der Bundesregierung überein. Hier müssen neue Wege beschritten werden, um Hilfemöglichkeiten wahrnehmbar und Angebote transparent zu machen. Andererseits nehmen pflegende Angehörige nämlich auch bei ausreichender Information professionelle Hilfen zu selten in Anspruch. Ihren eigenen Beratungs- und Unterstützungsbedarf reflektieren sie selten. Die weitere Umsetzung von Prävention und Gesundheitsförderung wird diesen Mangel an Selbstpflege-Potenzial verstärkt berücksichtigen müssen. Auch das Wissen über Bedarfe eines hilfe- und pflegebedürftigen Menschen, gerade im Fall demenzieller Veränderungen, ist oft nicht ausreichend.

In Kenntnis dieser Situation hat die Bundesregierung Forschungsvorhaben auf den Weg gebracht, die die Welt von Demenzerkrankten für Außenstehende besser erschließen sollen.

Messung und Sicherung von Pflegequalität für Menschen mit Demenz haben dabei einen besonderen Stellenwert, da sie selbst, vor allem in späten Krankheitsstadien, dazu nicht mehr verlässlich Auskunft geben können. In laufenden Projekten werden daher Verfahren weiterentwickelt, die Struktur-, Prozess- und insbesondere Ergebnisqualität demenzgerechter Pflege gewährleisten sollen. Im zweijährigen Forschungsprojekt „Identifizierung bzw. Entwicklung von Instrumenten zur Erfassung von Lebensqualität gerontopsychiatrisch erkrankter Menschen in stationären Einrichtungen der Altenhilfe“ (H.I.L.DE) werden Verfahren entwickelt, mit denen Ergebnisqualität dementengerechter Pflege in der Praxis messbar wird. In einem weiteren Schritt soll das Verfahren auch für den ambulanten Bereich nutzbar gemacht werden.

Ausdrücklich unterstützt die Bundesregierung die Forderung der Kommission, die Öffentlichkeit mehr für die Belange der Demenzerkrankten zu sensibilisieren. Mit der vom BMFSFJ geförderten Kampagne der Deutschen Alzheimer Gesellschaft „Helfen nicht vergessen“ und der konsequenten Unterstützung der Arbeit der Deutschen Alzheimer Gesellschaft trägt die Bundesregierung dazu bei, dass Aufklärung, Beratung und der Aufbau von hilfreichen Netzwerken gewährleistet und ausgebaut werden können.

Um der Herausforderung durch die demografisch bedingt wachsende Anzahl demenz-erkrankter älterer Menschen auf Dauer gerecht werden zu können, bedarf es jedoch auch einer nachhaltigen Informations- und Qualifizierungsaktion, einer Forderung des Vierten Altenberichts, die die Bundesregierung mit dem langfristig angelegten Aktionsprogramm Demenz umsetzt. Das Programm dient zur Aufklärung und Information über Hilfen vor Ort und wird von einschlägigen Projekten begleitet. Basiselement ist die Einrichtung eines von der Deutschen Alzheimer Gesellschaft betriebenen zentralen Beratungstelefons für Ratsuchende.

Die Bundesregierung teilt die Ansicht der Kommission, dass die Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige weiter auszubauen sind. Gerade die häusliche Pflegesituation ist sehr schwer zugänglich. Deshalb müssen Hilfeangebote passgenau verfügbar sein. Im Rahmen einer Längsschnittstudie zur Belastung pflegender Angehöriger von demenziell Erkrankten (LEANDER) ist es gelungen, ein Instrument zu entwickeln, das die persönlichkeitsspezifische Belastung pflegender Angehöriger abbildet und die individuelle Effektivität von Entlastungsangeboten erfasst.

Neuregelungen in der Gesundheitsversorgung haben stets auch Auswirkungen auf die Altenhilfe. Eine stärkere Vernetzung von Altenhilfe und Gesundheitswesen, wie von der Kommission empfohlen, kann diese abfedern.

Mit Einführung der diagnosebezogenen Fallpauschalen 2004 in den Krankenhäusern zeichnete sich die Gefahr ab, dass gerade ältere und multimorbide Patienten, für die das Leistungsgeschehen im neuen System nicht angemessen abgebildet und nicht ausreichend vergütet werden kann, zu rasch und ohne angemessene Nachsorge aus dem Akutbereich entlassen werden. Durch eine nachhaltige Netzwerkarbeit, wie sie im GeReNet Wiesbaden unter Regie der kommunalen Altenhilfe erprobt wird, kann dieser Gefahr wirkungsvoll begegnet werden und der Weg zu einer integrativen Versorgung, wie ihn das Gesundheitsmodernisierungsgesetz eröffnet, gebahnt werden. Das vom BMFSFJ geförderte Projekt wird 2007 abgeschlossen.

Fortschritte sind auch bei der Zugänglichkeit von Informationen erzielt worden. Eine Basis für eine Vernetzung auf kommunaler Ebene soll von dem Projekt „Entwicklung einer Arbeitshilfe für Kommunen zur Erfassung und Darstellung der Leistungen und Merkmale von Altenhilfeeinrichtungen“ ausgehen, in der auch Versorgungsstrukturen für Menschen mit Demenz erfasst werden. Damit wird auch der Forderung der Kommission nach einer Verbesserung der Datenlage Rechnung getragen. Mit einem „Telekolleg Demenz“ soll über TV ein zusätzlicher Zugang genutzt werden, um pflegende Angehörige mit Hilfeangeboten zu erreichen und Hilfen zu vermitteln.

Die Bundesregierung setzt auch im Bereich der Seniorenpolitik auf die Prinzipien von Normalität und Individualität in der Lebensführung. Auch hier stimmt sie mit den Erkenntnissen der Kommission überein. Mit Projekten und Modellprogrammen wie „Wohnen im Alter“ werden auch neue Wohnformen wie ambulante Wohngemeinschaften gefördert. Für Angehörige und für ambulante Dienste ergeben sich damit ungewohnte Herausforderungen. Im Freiburger Projekt „Vernetzte Wohngemeinschaften“ soll die Einbindung von Angehörigen und Ehrenamtlichen erprobt und ein Erfahrungsaustausch unterschiedlicher Arten von Wohngemeinschaften ermöglicht werden. Generell gilt es, im Dialog mit Selbsthilfe, Nutzern und Diensten Qualitätsmerkmale für die Wohngemeinschaf-

ten zu erarbeiten, die nicht dem Heimgesetz unterliegen und gemeinsam wirksame Instrumente zur Qualitätssicherung zu entwickeln.

4. Engagement und Teilhabe älterer Menschen

Unsere Gesellschaft braucht bürgerschaftliches Engagement. Ausdrücklich stimmt die Bundesregierung dem Fazit der Sachverständigenkommission zu, dass die Aktivierung des bürgerschaftlichen Engagements ein Instrument ist, um zur Lösung der Herausforderungen der gesellschaftlichen Alterung und der Schrumpfung der Bevölkerung beizutragen.

Für eine solche Aktivierung bestehen nach Auffassung des Fünften Altenberichts wie auch der Bundesregierung gute Voraussetzungen. Der Freiwilligensurvey des BMFSFJ zeigt beim freiwilligen Engagement älterer Menschen die höchsten Steigerungsraten aller Altersgruppen. Auch für die Zukunft kann mit einem weiteren Anstieg der Motivation zum Engagement gerechnet werden. Es treten zunehmend Altersgruppen in den Ruhestand, die im Vergleich zu früheren Jahrzehnten ein hohes Niveau von Schulbildung und beruflichem Bildungsabschluss aufweisen. Dies ist in allen einschlägigen Untersuchungen mit einer höheren Bildungsnachfrage im Alter und einer erhöhten Bereitschaft zum freiwilligen Engagement verbunden. Allerdings erfordert dies stützende gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die es weiter zu gestalten gilt.

Verantwortungsrolle Älterer

Das lange Zeit vorherrschende Negativbild des Alters befindet sich im Wandel. Es werden insbesondere auch von der älteren Bevölkerung selbst zunehmend die positiven Aspekte, die Chancen des Alters thematisiert. Das wird auch aus der Themensetzung des Deutschen Seniorentags 2006 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO) „Chancen des Alters“ deutlich.

Durch freiwilliges Engagement kann die nachberufliche Lebensphase mit Aktivitäten gefüllt werden, die vom einzelnen Menschen als sinnvoll erlebt und von der Gesellschaft als sinnvoll beurteilt werden. So kann – wie die Kommission zu Recht ausführt – eine neue Verantwortungsrolle älterer Menschen in der Gesellschaft entstehen.

Zum Aufbau einer solchen Verantwortungsrolle hat das BMFSFJ das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) aufgelegt, das auch von der Altenberichtskommission gewürdigt wird. Das Modellprogramm greift die gegenüber dem traditionellen Ehrenamt veränderte Motivationslage älterer Menschen für ein gesellschaftliches Engagement auf. Gerade in der älteren Bevölkerungsgruppe findet sich das Bedürfnis, sich sozial zu engagieren und das eigene Erfahrungswissen weiterzugeben. Dem entspricht ein hohes politisches Interesse mit dem Wunsch, zu einer Veränderung der Gesellschaft beizutragen.

Besonders nachgefragt werden daher Tätigkeiten, die eigenverantwortlich und selbst bestimmt wahrgenommen werden können. Gegenüber traditionellen Engagementformen hat die Teilnahme an zeitlich befristeten Projekten zugenommen, die auch ohne eine langfristige Bindung an einen Verband oder sonstigen Träger ausgeübt werden können.

Ziel der Politik muss es sein, die Strukturen, in denen sich Engagement abspielt, dieser veränderten Bedarfslage anzupassen.

Die von der Altenberichtskommission eingeforderte Verstetigung des Engagements ist dann erreichbar, wenn Engagement in unterschiedlichen und wechselnden Einsatzfeldern nicht nur toleriert, sondern bewusst gefördert wird. Die längsschnittliche Evaluation des Modellprogramms EFI zeigt eine hohe Stabilität des Engagements der seniorTrainerinnen und seniorTrainer gleichzeitig mit der Tatsache, dass sie in mehreren oder auch wechselnden Projekten und Einsatzfeldern tätig sind.

Auf die Bereitschaft zu einem längerfristigen Engagement wirkt sich positiv aus, wenn das Gefühl besteht, mit seinem Engagement etwas zu bewirken, selbst bestimmt mit seiner Zeit umgehen zu können und Einfluss auf die Inhalte zu besitzen, sich auf gleicher Augenhöhe zu befinden wie die professionellen Strukturen. Das EFI Fortbildungskonzept mit seinen Ansätzen der Selbstreflexion und Selbstbestärkung, der Unterstützung durch die Gruppe und die laufende Praxisrückkoppelung zeigen einen förderlichen Bildungsansatz auf, dessen Ergebnisse auch über das Modellprogramm hinaus Wirkung entfalten können,

Dass der Altenbericht einem für alle Seniorinnen und Senioren verpflichtenden Dienst eine Absage erteilt, wird nachdrücklich unterstützt.

Ein Pflichtdienst konterkariert auch nach Auffassung der Bundesregierung bürgerschaftliches Engagement sowie die Entwicklung und Stärkung demokratischer Kompetenz. Verpflichtende Dienste würden der Lebenssituation älterer Menschen nicht gerecht. Gerade die Freiwilligkeit des Engagements bringt Gewinn für die Engagierten und für die Stärkung der Zivilgesellschaft.

Verbesserung der Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement

Die Bundesregierung folgt der Forderung der Altenberichtskommission ebenso wie der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ vom 3. Juni 2002 (Bundestagsdrucksache 14/8900, S. 324), förderliche Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement im Alter und insbesondere eine das Engagement unterstützende Infrastruktur zu schaffen, d. h. in verstärktem Maße Seniorenbüros, Freiwilligenzentren und Freiwilligenagenturen aufzubauen. Bei einem stärkeren Einbezug des Freiwilligen Engagements älterer Menschen im Bereich der sog. Freiwilligen Leistungen der Kommunen werden die Prinzipien der kommunalen Selbstverwaltung und die notwendigen politischen Maßnahmen eines „aktivierenden Staats“ zu Fra-

gen von zentraler Bedeutung. Das BMFSFJ hat diese Fragestellung mit dem Modellprogramm „Selbstorganisation älterer Menschen im Umbau des Sozialstaats“ aufgegriffen.

Die Sozialstaatsdiskussion führt ebenso wie die oben skizzierte veränderte Motivationslage für ein Engagement zur Frage der politischen und gesellschaftlichen Partizipation älterer Menschen.

Die Bundesregierung schließt sich der Auffassung der Altenberichtskommission an, dass dies eine zentrale gesellschaftliche Frage ist, die verstärkte Aufmerksamkeit verdient. Hierzu ist eine Strukturanpassung der Verwaltungen ebenso erforderlich wie die Öffnung gesellschaftlicher Institutionen für das selbst bestimmte Engagement älterer Menschen.

Das Engagementpotenzial der Älteren verstärkt zu fördern, ist ein Ziel, das die Bundesregierung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Umbaus des Sozialstaates z. B. mit dem bereits gestarteten Modellprogramm des BMFSFJ zur Erprobung generationsübergreifender Freiwilligendienste verfolgt. Basierend auf den Empfehlungen der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ wird Menschen aller Altersgruppen die Möglichkeit eröffnet, sich freiwillig zu engagieren und damit zum Zusammenhalt der Generationen beizutragen. Das Programm mit einer Laufzeit von drei Jahren und einem Haushaltsvolumen von 10 Mio. Euro umfasst über 50 Projekte, in denen eine neue Angebotsstruktur für Freiwilligendienste erprobt wird. Einsatzfelder für die Freiwilligen aller Generationen sind u. a. Schulen, Familien, Stadtteilzentren, stationäre Einrichtungen und Hospize.

Bei der Entwicklung zivilgesellschaftlicher Strukturen sind alle Sektoren – Wirtschaft, Staat und Gesellschaft gefordert, daneben auch der familiäre Bereich. Es entspricht daher der Position der Bundesregierung, dass der Bericht z. B. für den Pflegebereich gemischte Hilfearrangements familiärer, professioneller und ehrenamtlicher Pflege befürwortet, sich für eine Öffnung der Institutionen und Verbände ausspricht und zugleich darauf hinweist, dass im Bereich Corporate Social Responsibility, bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen, ein erhebliches Wissens- und Erfahrungsdefizit sowie Entwicklungspotenzial besteht. Formen trisektoraler Vernetzung fördert das BMFSFJ beispielsweise mit den lokalen Bündnissen für Familie und dem Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement.

Die Handlungsempfehlungen der Kommission werden insgesamt begrüßt. Auch die Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ hat monetäre und nicht monetäre Formen der Anerkennung z. B. durch Auslagenersatz und Versicherungsschutz für Engagierte als eine wichtige Forderung hin zu einer Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit bewertet.

Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung ist schon am 1. Januar 2005 das Gesetz zur Verbesserung des unfallversicherungsrechtlichen Schutzes bürgerschaftlich Engagierter und weiterer Personen in Kraft getreten. Dabei handelt es sich um

– bürgerschaftlich Engagierte, die in privatrechtlichen Organisationen im Auftrag oder mit Zustimmung von Gebietskörperschaften (i. d. R. Kommunen) tätig werden,
– bürgerschaftlich Engagierte, die für Einrichtungen öffentlich-rechtlicher Religionsgemeinschaften tätig werden oder sich in privatrechtlichen Organisationen im Auftrag oder mit Zustimmung von öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften einsetzen,
– gewählte Ehrenamtsträger in gemeinnützigen Organisationen, die die Möglichkeit zur freiwilligen Versicherung erhalten,
– ehrenamtliche Helfer in Rettungsunternehmen, die nun auch Ersatz ihrer Sachschäden erhalten können.

Bezüglich der Aussagen der Kommission zur Unterstützung eines bürgerschaftlichen Engagements bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Seite der Unternehmen wird ergänzend auf den Bericht der Enquête-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ verwiesen. Diese ist zu dem Ergebnis gekommen, dass im Sinne des Subsidiaritätsprinzips durch die Vereinbarung von Freistellungsregelungen in Tarifverträgen oder in betriebsinternen Regelungen flexiblere und sachnähere Regelungen erreicht werden können als dies durch allgemeine gesetzliche Vorschriften möglich ist.

Die Bundesregierung begrüßt nachdrücklich die Schlussfolgerung der Kommission, in der Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements einen Weg zur Unterstützung älterer Menschen zu sehen, ihre Potenziale und Kompetenzen für sich selbst und für die Gesellschaft sinnvoll einzusetzen. Schon in ihrer Koalitionsvereinbarung hat die Bundesregierung deutlich gemacht, dass sie ein starkes ehrenamtliches Engagement in einer aktiven Bürgergesellschaft für unerlässlich hält und dieses durch die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen und eine gezielte Anerkennungskultur weiter fördern wird.

5. Einkommenslage im Alter

Die Kommission geht ausführlich auf die gegenwärtige Einkommens- und Vermögenssituation Älterer ein und erörtert mögliche Entwicklungsperspektiven. Sie ergänzt damit eigene Anstrengungen der Bundesregierung im Rahmen der Studien über Alterssicherung und -vorsorge sowie der Armuts- und Reichtumsberichterstattung.

Ebenso wie diese kommt die Kommission zu der Erkenntnis, dass Ältere heute – bezogen auf die Gesamtbevölkerung wie auch gemessen an anderen Bevölkerungsgruppen – ein unterdurchschnittliches Armutsrisiko aufweisen. Anzumerken ist, dass ältere Frauen durchschnittlich über ein geringeres Einkommen verfügen als Männer.

Die Bundesregierung wird die Armuts- und Reichtumsberichterstattung, mit der sie verlässliche und regelmäßige Daten zur sozialen Lage, einen Indikator für den sozialen Zusammenhalt und Hinweise auf etwaigen Handlungsbe-

darf erhält, als wichtiges Instrument der Politikbeobachtung fortführen und weiterentwickeln. Aussagen über zukünftige Einkommensverteilung bedürfen ergänzend einer mikrodatenbasierten Fortschreibung von Erwerbsbiografien der ins Rentenalter nachrückenden Jahrgänge und der Bewertung ihrer Anwartschaften auf Alterseinkommen, wie sie die Studien über Alterssicherung in Deutschland zur Verfügung stellen.

Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung der Kommission, dass der konstant niedrige und deutlich unter dem Vergleichswert für die Gesamtbevölkerung liegende Anteil von 65-Jährigen und Älteren im Sozialhilfebezug belegt, dass ältere Menschen über ausreichende finanzielle Mittel verfügen. So bezogen 2003 nur 1,7 Prozent der älteren Menschen Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung im Vergleich zu 3,3 Prozent der Gesamtbevölkerung, die Hilfe zum Lebensunterhalt bezogen. Die Einführung der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung – im Jahr 2003 durch das Gesetz über eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, seit 2005 Bestandteil des Sozialhilferechts im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch – hat daran nach bisher vorliegenden statistischen Daten nichts Wesentliches verändert. Die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung wurde eingeführt, um die Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen für 65-Jährige und Ältere sowie dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen zu erleichtern und so insbesondere verschämte Altersarmut zu verhindern.

Allerdings widerspricht die Bundesregierung der im Bericht enthaltenen Auffassung, dass Sozialhilfebezug mit Armut gleichzusetzen ist und der sozialhilferechtliche Bedarf eine „quasi offizielle Armutsgrenze“ darstellt. Steuerfinanzierte und bedarfsabhängige Sozialleistungen – neben der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung die Hilfe zum Lebensunterhalt sowie Arbeitslosengeld II und Sozialgeld nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (Grundsicherung für Arbeitsuchende) – decken das soziokulturelle Existenzminimum und damit mehr als das physische Existenzminimum ab.

Die Höhe dieser Leistungen orientiert sich am statistisch ermittelten Verbrauchsverhalten der einkommensschwächeren 20 Prozent der Bevölkerung ohne Sozialhilfebezieher und ermöglicht dadurch den Sozialhilfebeziehern einen der als Referenzgruppe dienenden Bevölkerung vergleichbaren Lebensstandard. Die konkrete Höhe des daraus resultierenden sozialhilferechtlichen Bedarfs ist von den Lebensumständen im Einzelfall abhängig.

Gesetzliche Rentenversicherung und betriebliche/private Altersvorsorge

Zur Empfehlung der Kommission, dass die gesetzliche Rentenversicherung bei längerer Versicherungsdauer weiterhin ein Leistungsniveau beibehalten soll, das deutlich über der steuerfinanzierten bedarfs- oder bedürftigkeitsgeprüften Mindestsicherung liegt, stellt die Bundesregierung fest, dass dies geltendem Recht entspricht. Bereits durch das gesetzlich fixierte Mindestsicherungsniveau ist gewährleistet, dass Versicherte mit längerer Versicherungsdauer auch künftig im Alter eine Rente beziehen, die die Höhe bedarfsabhängiger Mindestsicherungsleistungen deutlich übersteigt. Das Mindestniveau beschreibt den Verhältniswert zwischen Standardrente und Durchschnittsentgelt vor Steuern und hat die Funktion einer Untergrenze. Es beträgt mindestens 46 Prozent bis zum Jahr 2020 und mindestens 43 Prozent bis zum Jahr 2030.

Zudem nennt das Gesetz als weitergehendes Ziel ein Niveau von 46 Prozent auch über 2020 hinaus. Die gesetzliche Rentenversicherung ist und bleibt damit auch in Zukunft die wichtigste Säule der Altersversorgung.

Versicherte, die die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge (Riester-Rente) nutzen und auch die Einsparungen aus der Steuerfreistellung der Rentenversicherungsbeiträge nach dem Alterseinkünftegesetz für eine ergänzende Altersvorsorge (Privat-Rente) ansparen, können davon ausgehen, dass sie – wie die heutigen Rentner – eine ihren Lebensstandard sichernde Versorgung haben werden.

Die Handlungsempfehlung der Kommission, ein vergleichbares Sicherungsniveau durch Verringerung der privaten Altersvorsorge unter Hinnahme eines höheren Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung zu erreichen, ist abzulehnen. Es ist Ansicht der Bundesregierung – und hier besteht breiter politischer Konsens –, dass die Alterssicherung auf eine breitere finanzielle Grundlage gestellt werden muss.

Für die Förderung der freiwilligen zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge steht ein umfangreiches Instrumentarium mit steuerlichen Elementen und Zulagen zur Verfügung.

Um die Förderung von Familien mit Kindern zu verbessern wird die Kinderzulage für die ab 1. Januar 2008 geborenen Kindern von dann 185 Euro auf 300 Euro jährlich erhöht.

Im Jahr 2007 wird die Bundesregierung erneut prüfen, welchen Verbreitungsgrad die betriebliche und private Altersvorsorge erreicht hat und wie die weitere Entwicklung des Ausbaus einzuschätzen ist. Wenn sich zeigt, dass durch die Förderung mit den bisherigen Instrumenten eine ausreichende Verbreitung der freiwilligen, staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge nicht erreicht werden kann, ist über geeignete weitere Maßnahmen zu entscheiden.

Mit der Kommission ist die Bundesregierung der Ansicht, dass auch eine Einbeziehung aller Selbstständigen, die bisher keinem obligatorischen Alterssicherungssystem angehören, keine dauerhaften finanziellen Vorteile für die gesetzliche Rentenversicherung hätte.

Hinsichtlich der weiteren Handlungsempfehlung der Kommission, eine enge Beitrags-Leistungs-Beziehung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten, teilt die Bundesregierung die Einschätzung der Kommission, dass das Äquivalenzprinzip von hoher Bedeutung für die Legi-

timation und Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Auch ein sinkendes Rentenniveau bedeutet allerdings keine Abkehr vom Grundsatz der Äquivalenz; selbst wenn kleinere Renten unterhalb des Grundsicherungsniveaus liegen, hat dies seine Ursache gerade in der Entsprechung von Leistung und Gegenleistung.

Hierbei handelt es sich im Übrigen häufig um Fälle, in denen die Rente nur auf wenigen Beitragsjahren beruht und der Aufbau der Altersvorsorge während eines Großteils des Erwerbslebens in einem anderen Alterssicherungssystem erfolgte.

Ferner fordert die Kommission zur sachgerechten Finanzierung von Umverteilungsaufgaben innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung die Steuerfinanzierung der Hinterbliebenenrenten, da die Höhe des Zahlbetrags unter Berücksichtigung aller anderen Einkünfte ermittelt wird.

Ferner fordert die Kommission zur sachgerechten Finanzierung von Umverteilungsaufgaben innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung die Steuerfinanzierung der Hinterbliebenenrenten, da die Höhe des Zahlbetrags unter Berücksichtigung aller anderen Einkünfte ermittelt wird. Die Bundesregierung hat in einem Bericht an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages im Herbst 2004 dargelegt, dass die Hinterbliebenenrente in dem Umfang als beitragsgedeckt eingeordnet werden muss, in dem Ehepaare anstelle der Hinterbliebenenversorgung das 2002 neu eingeführte, versicherungsadäquate Rentensplitting wählen können (das Rentensplitting ist dem Versorgungsausgleich bei Scheidungen nachgebildet worden und führt dazu, dass jeder Ehegatte 50 Prozent der in der Ehezeit von beiden Ehegatten erworbenen Anwartschaften erhält). Insoweit wäre eine Steuerfinanzierung nicht sachgerecht.

6. Wirtschaftsfaktor Alter

Die Bundesregierung unterstreicht die Notwendigkeit, dass sich die Kommission differenziert mit dem Thema „Wirtschaftsfaktor Alter“ auseinander gesetzt hat. Die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen für ältere Menschen wird in den folgenden Jahren weiter zunehmen. Mit der Kommission ist sich die Bundesregierung darin einig, dass die Wachstumschancen der deutschen Wirtschaft in Zukunft auch davon abhängen, inwieweit es gelingt, bei der Entwicklung und dem Angebot von Produkten und Dienstleistungen den Interessen und Bedürfnissen älterer Menschen in geeigneter Weise Rechnung zu tragen.

Wenn die Wirtschaft die Interessen älterer Menschen stärker aufgreift, werden sich für die Entwicklung des Marktes, für Wachstum und Beschäftigung neue Perspektiven ergeben. Der Freizeit- und Tourismusmarkt, aber auch Dienstleistungen im Wohnumfeld, Finanzdienstleistungen, Gesundheit oder Pflege sind hierfür Beispiele. Eine bessere Berücksichtigung der Belange Älterer führt zu einer höheren Lebensqualität. Zugleich werden mit verfügbaren Alternativangeboten in den Gesundheits- und Pflegesystemen drohende Fehl- und Mehrausgaben vermieden und die Chancen auf Schaffung neuer Arbeitsplätze erhöht.

Seniorinnen und Senioren als Wirtschaftsmotor

Im Fünften Altenbericht werden die beträchtlichen ökonomischen Potenziale der Seniorenwirtschaft nachvollziehbar beschrieben und durch Fakten belegt.

Die Kommission analysiert den Wirtschaftsfaktor Alter auf der einen Seite unter dem Aspekt, welche Dienste und Angebote die Lebensqualität älterer Menschen erhöhen und betrachtet ihn gleichzeitig als Impulsgeber für wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung. Da sich beim beobachteten Anstieg in der Lebenserwartung vor allem ein Gewinn an den „aktiven Jahren“ abzeichnet, sind die Ausführungen der Kommission von großer Bedeutung.

Unter dem Gesichtspunkt der festgestellten erheblichen Potenziale unterstreicht die Bundesregierung die Forderung der Kommission nach einem Paradigmenwechsel bei der Betrachtung der älteren Generation. Die auch heute noch weit verbreitete Sicht, ältere Menschen seien in erster Linie „Nutzer“ öffentlicher Güter im Bereich der sozialen Dienstleistungen und nicht das Angebot lenkende Konsumentinnen und Konsumenten, ist zu revidieren. In diesem Zusammenhang vertritt die Kommission dezidiert die Meinung, dass es keine Berührungsängste zu privatwirtschaftlichem Engagement geben könne, wenn es um die Erhaltung und Verbesserung der Lebenslage und Lebensqualität im Alter gehe. Diesem stimmt die Bundesregierung zu.

Die Kommission beschäftigt sich mit der Frage einer rückläufigen Konsumnachfrage infolge der Alterung der Gesellschaft. Sie macht deutlich, dass die Älteren eine kaufkräftige Konsumentengruppe darstellen, die den Konsumausfall der Jüngeren infolge abnehmender Geburtsjahrgänge ausgleichen könnten. Dabei wird die demografische Entwicklung eine Verschiebung der Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen mit sich bringen, denn ältere Menschen weisen andere spezifische Konsumbedürfnisse als Jüngere auf. Altengerechtes Bauen, Bedienung der Rollläden per Knopfdruck, „intelligente Häuser“, akustische Signale für Blinde u. ä., um einige der Vorschläge der Kommission hier aufzugreifen, haben sich bereits am Markt etabliert und die Bundesregierung ist überzeugt, dass eine weitere Ausrichtung des Marktes auf die Bedürfnisse Älterer erfolgen muss und dafür auch gute Chancen bestehen.

Auch für die weitere Ausrichtung der landwirtschaftlichen Einkommenskombinationen können die im 5. Altenbericht aufgezeigten Nachfragepotenziale der älteren Generation von nicht unerheblicher Bedeutung sein. Einkommenskombinationen sind ein wirksames und an Verbraucherinteressen orientiertes Instrument der Einkommenssicherung für landwirtschaftliche Betriebe. Mehr als die Hälfte der landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nutzen daher dieses Modell, um zusätzliche Einkünfte durch Angebote beispielsweise in den Bereichen hauswirtschaftliche und soziale Dienstleistungen oder Landtourismus zu erzielen. Bereits heute bestehen in diesen

Bereichen Angebote, die der Nachfrage der älteren Generation nach bestimmten Dienstleistungen entsprechen.

Aus diesem Nachfragepotenzial lassen sich weitere Einkommensmöglichkeiten bzw. eine Erweiterung des bereits bestehenden Dienstleistungsspektrums in ländlichen Räumen ableiten. Durch entsprechende Dienstleistungsangebote sowie eine angepasste Qualifizierung der landwirtschaftlichen Familien können in Zukunft diese Potenziale auch für die ländlichen Räume erschlossen werden.

Maßnahmen der Bundesregierung

Der Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 greift das Thema „Wirtschaftsfaktor Alter“ gezielt auf und fordert von den Akteuren in Politik und Gesellschaft, konkrete und nachhaltige Angebote zu entwickeln, vorhandene Hemmschwellen abzubauen und Wirtschaftsprozesse nicht nur verstärkt auf die Bedürfnisse und Wünsche, sondern auch auf das beachtliche ökonomische Potenzial älterer Menschen auszurichten.

Den hierzu erforderlichen Bewusstseinswandel hat das BMFSFJ durch eine Reihe von Maßnahmen bereits eingeleitet. Die Studie „Motoren des Seniorenmarktes“ gibt als Basisuntersuchung unter Berücksichtigung der Veränderungen des Konsumverhaltens im Einzelnen Aufschluss über Marktvolumen, Wachstums- und Beschäftigungspotenziale.

Mit „intelligenten“, an den Bedürfnissen Älterer ausgerichteten Produkten und Dienstleistungen bieten sich Chancen, nicht nur eine kaufkräftige, sondern auch eine generationenübergreifende Kundschaft zu gewinnen und die Lebensqualität älterer Menschen zu steigern. Dieses Ziel verfolgen eine Reihe weiterer, vom BMFSFJ teils in Kooperation mit der Wirtschaft initiierter Projekte. Hierzu zählen z. B. das Projekt „Zukunftschancen durch Produkte und Dienstleistungen“ mit Fachforen etwa zu den Themen „Wohnen“ und „Handwerk“ – letzteres in Kooperation mit dem Zentralverband des deutschen Handwerks. Die gewonnenen Erkenntnisse werden öffentlichkeitswirksam gebündelt und gemeinsam mit der Wirtschaft für die Anbieter von Produkten und Dienstleistungen aufbereitet. Hierzu soll gemeinsam mit Unternehmen und Handwerk eine Strategie für eine bundesweite Online-Plattform „Wirtschaftsfaktor Alter“ entwickelt werden.

Verbraucherinnen und Verbrauchern bietet das Informationsportal „Aber sicher: Produkte und Dienste für alle Lebensalter“ niedrigschwellige Informationen zum Umgang mit Verbrauchsgütern und Dienstleistungen.

Bei der Handhabung von Verpackungen haben nicht nur ältere Menschen häufig Schwierigkeiten. In dem vom BMFSFJ gemeinsam mit der Berliner Universität der Künste durchgeführten Wettbewerb „Design für Alt und Jung“ entwickeln Studierende und junge Designerinnen und Designer Verpackungen, die die Bedürfnisse Älterer aufgreifen und gleichzeitig generationenübergreifend attraktiv sind.

In einem Kooperationsprojekt („Kompetenz 50 plus“) des BMFSFJ mit dem Hauptverband des deutschen Einzelhandels (HDE) und der gewerkschaftlichen Bildungseinrichtung „Arbeit und Leben“ sollen Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte ältere Fachkräfte speziell in der Beratung älterer Kunden geschult werden. Auf diese Weise können Betriebe einerseits für die Notwendigkeit von Schulungen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisiert werden. Aufbauend auf dem Kaufkraftpotenzial der über 50-Jährigen kann gleichzeitig durch die Art und Weise der Angebote, der Präsentation und der Beratung eine positive Kaufentscheidung befördert werden.

Verbraucherschutz

Es ist anzuerkennen, dass die Kommission Ältere nicht nur als mündige Verbraucherinnen und Verbraucher in den Blick nimmt, sondern sich auch mit der notwendigen Aufrechterhaltung einer souveränen Konsumentenrolle im Alter beschäftigt. Sie konstatiert insbesondere bei kranken sowie pflege- und hilfebedürftigen Verbraucherinnen und Verbrauchern einen besonderen Bedarf, deren Konsumentenrolle zu schützen.

Der Verbraucherschutz steht im Spannungsfeld zwischen Eigenverantwortung der älteren Konsumenten und berechtigten Schutzansprüche. Die von der Kommission konstatierten verbraucherpolitisch relevanten Probleme Älterer spiegeln die Erkenntnisse einer Reihe von Maßnahmen wider, die das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (BMELV) im Interesse einer Verbesserung des Verbraucherschutzes für Senioren durchgeführt hat. So wurde im Wege der Projektförderung die Einrichtung eines viel genutzten „Internet-Beschwerdepools für ältere Verbraucher“ auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) unterstützt. In einem Projekt der Verbraucherzentrale NRW standen Wege zur Umsetzung einer „Zielgruppenorientierten Verbraucherarbeit für und mit Senioren“ im Mittelpunkt. Darüber hinaus wurde mit dem Projekt, „Bedürfnisse älterer Menschen als Konsumenten – Verbesserung der Information über nutzergerechte technische Produkte im Haushalt“ des Instituts für Haushaltstechnik und Ökotrophologie ein weiteres von den Sachverständigen angesprochenes Problemfeld vertieft analysiert.

Die Ergebnisse wurden in Form einer verbrauchernahen Broschüre umgesetzt. Erwähnenswert ist auch die Ernährungsaufklärungskampagne „Fit im Alter – gesund essen, besser leben“.

Ein Schwerpunkt dieser Kampagne ist ein bundesweiter Beratungsservice der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE) zum Thema „Ernährung von Senioren“ mit Schulungen für Mitarbeiter/-innen von Senioreneinrichtungen, Catering-Unternehmen und ambulanten Pflegediensten. Einen weiteren Schwerpunkt der Kampagne „Fit im Alter“ bilden Schulungen zur gesunden und altersgerechten Ernährung von Seniorinnen und Senioren, die die Verbraucherzentralen anbieten.

Die Kommission äußert in Bezug auf den festgestellten Rückzug des Staates aus Teilbereichen der Daseinsvorsorge (z. B. Gesundheits- und Pflegewesen, Strom, Gas, Altersvorsorge) wie auch auf die EU-Dienstleistungsrichtlinie die Sorge, dass damit ältere Bürger in sensiblen personenbezogenen Dienstleistungsbereichen stärker in die Rolle von Verbrauchern gedrängt werden, ohne dass die dazu nötige Konsumkompetenz gesichert ist. Die Bundesregierung ist hier allerdings der Überzeugung, dass die Liberalisierung öffentlicher Dienste die Versorgung durch ein privatwirtschaftliches Angebot an qualitativ besseren, kostengünstigeren, auf die spezifischen Bedarfe der Verbraucher ausgerichteten Dienstleistungen verbessern kann. Wie die EuGH-Rechtsprechung geht die Bundesregierung vom Leitbild eines durchschnittlich informierten und verständigen älteren Verbrauchers aus. Was die EU-Dienstleistungsrichtlinie anbelangt, weist die Bundesregierung darauf hin, dass der geänderte Richtlinienentwurf der EU-Kommission vom 4. April 2006 und die auf dieser Grundlage erzielte Ratseinigung vom 29. Mai 2006 wichtige Ausnahmen für personenbezogene Dienstleistungen vorsehen. So sind nun insbesondere das gesamte Arbeitsrecht, die Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten und Gesundheits- sowie Sozialdienstleistungen einschließlich Pflege vom Richtlinienentwurf ausgenommen

7. Gesundheitsförderung und -prävention

Alter kann heute nicht mehr mit Krankheit und Unproduktivität gleichgesetzt werden. Ebenso wie die Kommission sieht die Bundesregierung in der Prävention eine große Chance für ein langes Leben in Gesundheit, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung.

Daher unterstreicht sie die im Fünften Altenbericht enthaltene Forderung nach der gezielten Nutzung präventiver Potenziale im Alter durch eine stärker präventive Ausrichtung des Gesundheitswesens, eine Kultur präventiven Handelns und eine flächendeckende Einführung von betrieblichen gesundheitsförderlichen Maßnahmen.

Die Stärkung der gesundheitlichen Prävention und der Gesundheitsförderung ist der beste Weg, um die Gesundheit der Bevölkerung, insbesondere die gesundheitliche Situation von benachteiligten Gruppen – nachhaltig zu verbessern. Mit einem Präventionsgesetz, das die Zusammenarbeit der Akteure sowie die Qualität der Maßnahmen verbessert und auf gemeinsame Präventionsziele ausrichtet, soll dieser Aspekt der gesundheitlichen Versorgung ausgebaut werden.

In Übereinstimmung mit dem Fünften Altenbericht hält die Bundesregierung frühzeitige und lebensbegleitende Maßnahmen zur Förderung des gesunden Alterns und der Erhaltung der Gesundheit im Alter für wichtig und erforderlich. Das Alter soll als Chance und Erfolg gewertet werden und unter dem Aspekt des Zugewinns an Lebensqualität gestaltet sein. Gesundheitsförderung und Prävention sind nicht nur in jungen Jahren sehr wichtig. Auch noch im Alter können bereits verlorene Fähigkeiten wieder gewonnen werden. Die Bundesregierung setzt daher im Hinblick auf die Prävention für die Zielgruppe der Menschen in der zweiten Lebenshälfte auf Information, Kooperation mit den wichtigsten Akteuren des Gesundheitswesens und auf das breite Angebot an Früherkennungsuntersuchungen.

Präventionsmaßnahmen

Lebensqualität im Alter steht in engem Zusammenhang mit Selbstständigkeit und guter gesundheitlicher Verfassung. Sie ist eine wichtige Voraussetzung, um Potenziale des Alters auch nutzen zu können. Diese Auffassung wird von der Bundesregierung uneingeschränkt geteilt. Vielen Erkrankungen und damit einhergehenden Funktionseinschränkungen im Alter kann durch geeignete präventive Ansätze im Vorfeld entgegengewirkt werden.

Als eine wirksame Maßnahme gilt der so genannte präventive Hausbesuch, der im Konzept des Präventionsprogramms „Aktive Gesundheitsförderung im Alter“ vom Albertinen Haus in Hamburg auf neuartige Weise umgesetzt wird. Diesem vom BMFSFJ geförderten Projekt wurde der Deutsche Präventionspreis 2005 verliehen.

Mit einem ganzheitlichen Programm als Kombination von gesunder ausgewogener Ernährung, Bewegung und sozialem Umfeld werden ältere Menschen befähigt, länger gesund zu bleiben und selbstständig zu Hause alt werden zu können. Der Deutsche Präventionspreis ist ein Kooperationsprojekt des Bundesministeriums für Gesundheit, der Bertelsmann Stiftung und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und identifiziert, prämiert und veröffentlicht vorbildhafte Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung für ältere Menschen, die zur Nachahmung motivieren sollen.

Die Bundesregierung ist wie die Altenberichtskommission der Auffassung, dass der Gesundheitszustand bis ins sehr hohe Alter durch die Reduzierung bzw. Beseitigung von Risikofaktoren sowie durch eine gesunde Ernährung und ein ausreichendes Maß an körperlicher Bewegung gefördert werden kann. Sie sieht daher die Notwendigkeit, den Bürgerinnen und Bürgern in der zweiten Lebenshälfte gezielte Informationen über gesunde Ernährung, körperliche Betätigung, Stressbewältigung, die Risiken des Rauchens und eines übermäßigen Alkoholkonsums zu geben und damit die Eigenverantwortung und Kompetenz zu stärken.

Wichtig ist insbesondere auch ein abgestimmtes Zusammenwirken der wesentlichen Akteure des Gesundheitswesens. Im Deutschen Forum Prävention und Gesundheitsförderung, das auf Initiative des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) gegründet wurde, sind über 70 wesentliche Akteure des Gesundheitswesens zusammengeschlossen. Diese arbeiten bei der Entwicklung und Umsetzung breitenwirksamer, ganzheitlicher Präventionskonzepte und an der Bündelung der verschiedenen Präventionsaktivitäten und -strategien in Bund, Ländern und Kommunen zusammen. Mit seiner Arbeitsgruppe „Gesund altern“ will das Forum die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit älterer Menschen nachhaltig stärken. Mit den im Internet veröffentlichten und über die Mit-

gliedsverbände verbreiteten „Botschaften für gesundes Älterwerden“ hat die Arbeitsgruppe mit der Förderung eines positiven Altersbildes begonnen.

Das vom BMG durchgeführte Forschungsprojekt „Gesundheitsprävention bei Frauen in der zweiten Lebenshälfte (ab 55 Jahre)“ soll Erkenntnisse über die Notwendigkeit spezifischer Präventionsangebote für diese Zielgruppe erarbeiten.

Patientenrechte

Im Zusammenhang mit der Förderung gesundheitsbezogener Kompetenzen älterer Menschen wird im Fünften Altenbericht auf die aktuelle Diskussion zur Patientenorientierung und der Forderung nach mehr Selbstbestimmung im Gesundheitswesen Bezug genommen.

Besonders ältere Patientinnen und Patienten bemängelten in der Vergangenheit fehlende Mitbestimmung in der Gesundheitspolitik und der Selbstverwaltung sowie unzureichend durchgesetzte Patientenrechte, Defizite an Information und Aufklärung und Intransparenz des Leistungsangebots.

Mit dem Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Modernisierungsgesetz) wurden inzwischen die Patientensouveränität und die individuelle wie die kollektive Patientenbeteiligung bereits deutlich gestärkt.

Für die einzelne Patientin bzw. den einzelnen Patienten bedeutet das, dass Versicherte auf ihr Verlangen von der Ärztin bzw. vom Arzt, von der Zahnärztin bzw. vom Zahnarzt oder vom Krankenhaus eine Kosten- und Leistungsinformation in verständlicher Form erhalten können. Hiermit wird die Transparenz von Leistung und Kosten erkennbar erhöht.

Darüber hinaus werden seit Februar 2006 Patienteninformationen barrierefrei über das Institut für Qualität und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen (IQWIG) zur Verfügung gestellt, die Bürgerinnen und Bürgern Kenntnisse über die Diagnostik und Therapie von Erkrankungen vermitteln. Dies erleichtert vielen Patientinnen und Patienten, sich sachgerecht zu orientieren und eine auf qualitätsgesicherten Informationen beruhende Entscheidung für oder gegen eine diagnostische und therapeutische Maßnahme zu fällen. Die Einführung der elektronischen Gesundheitskarte mit der Abrufbarkeit von Behandlungsinformationen wird ebenfalls zur Transparenz und Qualitätssicherung im Gesundheitswesen beitragen. Auch an wichtigen Entscheidungen des Gesundheitswesens in Gremien der gesetzlichen Krankenversicherung werden Patientinnen und Patienten nunmehr beratend beteiligt.

Schließlich betont die Kommission die auch aus der Sicht der Bundesregierung wichtige Rolle der Selbsthilfe im Sinne der Beratung und Unterstützung Betroffener durch Betroffene. Hierbei kommt aus der Sicht der Kommission der Infrastruktur wie Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen eine besondere Bedeutung zu. Die Bundesregierung unterstützt finanziell im Bereich der Selbsthilfe verschiedene Selbsthilfeorganisationen und nach § 20 Abs. 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) fördern auch gesetzliche Krankenkassen die Selbsthilfe.

8. Ältere Migrantinnen und Migranten

Die Bundesregierung begrüßt es, dass sich die Kommission bei allen ihren Betrachtungen auch der älteren Migrantenbevölkerung zugewandt hat und spezifische Themen überdies in einem eigenen Kapitel behandelt hat. Migration und Integration sind zentrale Herausforderungen für Politik und Gesellschaft. Ihre Bewältigung kann nur im Miteinander aller Beteiligten gelingen.

Die Heterogenität älterer Migrantinnen und Migranten ist wie die der einheimischen Bevölkerung groß. Gründe dafür sind neben sozioökonomischen Merkmalen u. a. unterschiedliche Kulturzugehörigkeiten, Migrationshintergründe und Grad der kulturellen Integration.

Die kulturelle Integration von Migranten und Migrantinnen findet in Wechselwirkung zwischen Unterstützungsangeboten der Aufnahmegesellschaft einerseits und der Integrationsbereitschaft der Zugewanderten andererseits statt.

Die ältere Generation der Migrantinnen und Migranten verfügt über ein zufrieden stellendes Alterseinkommen und ist zunehmend besser in das System der Alterssicherung eingebunden. Gleichwohl sind ausländische Senioren aufgrund der Geschichte der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften in einfache Tätigkeiten in der Industrie (und damit zumeist gering bezahlte Tätigkeiten) sowie der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit häufiger im Alter einem erhöhtem Armutsrisiko ausgesetzt. Darauf verweist auch der Zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung von 2005 sowie der Sechste Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005), in dem dargelegt wird, dass die Armutsrisikoquote älterer Ausländer (über 60 Jahre) 32,1 Prozent beträgt, die von Deutschen dagegen nur 9,7 Prozent (Basis: Sozio-Oekonomisches Panel 2003). Dennoch ist die fiskalische Bilanz von älteren Zuwanderern mit langem Aufenthalt in Deutschland insgesamt eher positiv – Unterschiede zwischen Deutschen und Migrantinnen und Migranten gibt es bei der Erwerbstätigenquote**.** So sind z. B. nur noch weniger als die Hälfte aller Türken im erwerbsfähigen Alter derzeit erwerbstätig, bei den 45- bis 64-jährigen sogar nur 35 Prozent.

Menschen ausländischer Herkunft haben generell ein deutlich höheres Arbeitsmarktrisiko.

Hauptursache hierfür sind neben unzureichender schulischer und beruflicher Qualifikation vor allem Defizite bei der sprachlichen Kompetenz. So lag z. B. der Anteil der ausländischen Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in 2005 bei rund 75 Prozent (Deutsche 32,7 Prozent). Die Kommission hat angemerkt, dass eine geringe Beschäftigungsquote älterer Ausländer auch mit eine Folge ihrer außerordentlich geringen Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist, die gleichfalls durch unzureichende Sprach-, Lese- und Schreibfähigkeiten eingeschränkt ist.

Integrationsmaßnahmen

Grundsätzlich steht Migrantinnen und Migranten gleich welchen Alters, die eine auf Dauer angelegte Aufenthaltsperspektive haben, der Zugang zu allen arbeitsmarktpolitischen Regelinstrumenten offen. Grundlage hierfür bildet die Feststellung berufsbezogener individueller Stärken und Schwächen, mit dem insbesondere auch migrationsspezifische Bedarfe (wie z. B. fehlende Sprachkenntnisse) oder besondere Fähigkeiten (z. B. im interkulturellen Bereich) festgestellt werden.

So besteht für arbeitslose Migrantinnen und Migranten, die Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) beziehen und über mangelnde berufsbezogene Sprachkenntnisse verfügen, die Möglichkeit, über die Bundesagentur für Arbeit an einem berufsbezogenen Sprachkurs teilzunehmen. Derzeit wird eine Ausweitung der Maßnahme auf Bezieher von Arbeitslosengeld II nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) geprüft.

Die Forderung, dass auch für bereits in Deutschland lebende Migranten, die über keine oder nur mangelhafte Deutschkenntnisse verfügen, eine Teilnahme an Integrationskursen ermöglicht wird, ist bereits dem Grunde nach im Zuwanderungsgesetz verwirklicht worden. Es besteht gemäß § 44a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sogar eine Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs, wenn die Ausländerbehörde einen Migranten im Rahmen verfügbarer Kursplätze zur Teilnahme an Integrationskursen auffordert oder wenn ein Migrant Leistungen nach den Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) erhält und die Leistung bewilligende Stelle die Teilnahme an einem Integrationskurs anregt.

Aus Sicht des BMAS ist eine von der Kommission angeregte Kontingentierung der Kursplätze nicht erforderlich, da der Wanderungssaldo Deutschlands wesentlich geringer ist als erwartet und insofern die für die Integrationsmaßnahmen veranschlagten Mittel den sog. „Bestandsausländern“ bereits im größeren Umfang als erwartet zu Gute kommen.

Migration als Wirtschaftsfaktor

Zuwanderer und Zuwanderinnen stärken sowohl als Unternehmer und Arbeitgeber als auch als Konsumenten die Wirtschaftskraft der Bundesrepublik. Damit leisten sie nicht nur wie die einheimische Bevökerung Finanzierungsbeiträge zu den von ihnen in Anspruch genommenen Leistungen, sondern sie entlasten die einheimische Bevölkerung auch von Kosten, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit ihrem Aufenthalt stehen (z. B. Solidaritätsbeitrag).

Die Bundesregierung weist daher ergänzend zu den Darlegungen der Kommission auf die im Auftrag des früheren Bundesministeriums für Arbeit (BMA) erstellte Studie des ifo Institutes „EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration: Wege zu einer schrittweisen Annäherung der Arbeitskräfte“ hin. Diese Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass die fiskalische Bilanz von Zuwanderern in Abhängigkeit von der Aufenthaltsdauer der Zuwanderer steht.

Bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als 25 Jahren (dies sind mehr als ein Viertel aller in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer) erhält die Bundesrepublik Deutschland pro Kopf und Jahr 850 Euro an Einnahmen. Betrachtet man die einzelnen Sozialversicherungszweige, ist sogar festzustellen, dass bei der Renten- und Pflegeversicherung Zuwanderer Nettozahler, die Deutschen Nettoempfänger sind.

Pflegebedürftigkeit von Migrantinnen und Migranten

Der Fünfte Altenbericht benennt auch die zunehmende Betroffenheit von Migrantinnen und Migranten durch Pflegebedürftigkeit. Derzeit leben in der Bundesrepublik Deutschland ca. eine halbe Million Menschen nicht-deutscher Herkunft, die älter als 60 Jahre sind. Statistiker prognostizieren ein schnelles Anwachsen dieser Bevölkerungsgruppe in den nächsten Jahrzehnten. Damit wird es zunehmend wichtiger, die Leistungsangebote verstärkt auch an den Bedürfnissen der Menschen aus anderen Kulturkreisen auszurichten und eine bedarfsgerechte Versorgung sicherzustellen.

Nach den Ergebnissen einer vom BMFSFJ in Auftrag gegebenen Studie über „Die vergessenen Frauen aus der Zuwderergeneration“ ist vor allem der Gesundheitszustand allein stehender älterer Migrantinnen durch psychische und psychosomatische Belastungen beeinträchtigt. Ihr gravierendes Informationsdefizit über das System und die Versorgungsleistungen der Altenhilfe verschärft die Situation und erfordert ein Hilfe- und Unterstützungsangebot, das vor allem alters- und anforderungsgerecht ausgelegt ist, damit auch bildungsferne Ausländerinnen quantitativ und qualitativ besser versorgt werden können.

Auch im Rahmen seiner Baumodellförderung berücksichtigt das BMFSFJ die individuellen Lebenshintergründe und Lebensgewohnheiten der älteren Menschen. Das mit Mitteln des BMFSFJ neu gestaltete Altenhilfezentrum Victor-Gollancz-Haus in Frankfurt am Main greift in beispielgebender Weise die spezifischen Bedürfnisse älterer Menschen mit Migrationshintergrund auf, hält maßgeschneiderte Angebote des Wohnens und der Pflege bereit und stärkt die Möglichkeit gesellschaftlicher Integration.

Damit entspricht das Projekt der wachsenden gesellschaftlichen Aufgabe, für pflegebedürftige Migrantinnen und Migranten Angebote der stationären Betreuung zu erproben.

Dies gelingt vorbildlich sowohl durch das Leitbild der kultursensiblen Pflege als auch durch eine anspruchsvolle, auf Privatheit und Individualität ausgerichtete Architektur (www.baumodelle-bmfsfj.de).

Auch das BMG erprobt seit 1996 in verschiedenen Regionen der Bundesrepublik im Rahmen des Modellprogramms zur Verbesserung der Versorgung Pflegebedürftiger praxisnah einzelne Modellmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund. Hierfür hat die Bundesregierung rund 5 Millionen Euro bereitgestellt. Die Modellprojekte betreffen auch den Bereich der stationären Pflege. So werden z. B. in den Pflegeeinrichtungen des Landes-

verbandes für Innere Mission in der Pfalz e.V. gegenwärtig rd. 250 pflegebedürftige Personen ausländischer Herkunft unter anderem durch 15 Pflegekräfte aus ihrem jeweiligen Kulturkreis betreut.

Die Erfahrungen mit diesen Modellen sind durchweg positiv, weil kulturelle und sprachliche Barrieren überwunden werden und viele Pflegekräfte ausländischer Herkunft, insbesondere aus Osteuropa, sich sehr sensibel auf die Situation der Pflegebedürftigen einstellen.

Integrationspolitik der Bundesregierung

Die Anforderungen an die Integrationspolitik haben sich im Laufe der letzten fünf Jahrzehnte entscheidend gewandelt. Sie sind umfassender, vielschichtiger und damit schwieriger geworden. Die Bedürfnisse und Probleme älterer Migrantinnen und Migranten sind dabei ein wichtiger Teilbereich. Die Integration von rechtmäßig und dauerhaft in Deutschland lebenden Zuwanderern gehört zu den Schwerpunktaufgaben der Bundesregierung. Dabei setzt sich immer stärker die Erkenntnis durch, dass Integrationsbelange eine Vielzahl von Politikbereichen durchdringen und als gesamtgesellschaftliches Anliegen von unterschiedlichen Akteuren wahrgenommen und gefördert werden müssen. Integrationspolitik muss zu einer bereichs- und verantwortungsübergreifenden Aufgabe werden. Das Zuwanderungsgesetz ermöglicht den Einstieg in eine systematische Integrationspolitik, die diesem Leitgedanken folgt.

Der Koalitionsvertrag unterstreicht die Bedeutung eines Dialogs mit Migranten als wichtigem Bestandteil von Integrationspolitik und politischer Bildung. Neben einem Dialog zu religionsspezifischen Fragen bemüht sich das Bundesministerium des Innern dabei auch um einen Dialog mit Migrantenorganisationen zu allgemeinen Fragen der Integrations- und Migrationspolitik. Diese Bemühungen basieren auf der Überzeugung, dass Migrantenorganisationen dank ihres Erfahrungswissens, ihres spezifischen Problembewusstseins und ihres Selbsthilfepotenzials eine zentrale Mittlerrolle im Integrationsprozess einnehmen können.

Angesichts knapper gewordener Finanzmittel ist es wichtig, dass sich alle Kräfte in der Integrationspolitik besser vernetzen und miteinander kooperieren.

Neben der Aneignung oder der Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse und der Aneignung von Grundkenntnissen über die deutsche Gesellschaft ist eine aktive Mitwirkung der Zuwanderer notwendig: Eigeninitiative, Hilfe zur Selbsthilfe und vor allem ehrenamtliches Engagement der Zuwanderer sind vor allem auch bei älteren Migranten erforderlich.

Um muslimischen Frauen den Zugang zur politischen und gesellschaftlichen Teilhabe zu erleichtern, hat das BMFSFJ gemeinsam mit der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung und der Muslimischen Akademie in Deutschland e.V. ein Dialogforum mit Vertreterinnen muslimischer Frauenorganisationen den Frauenbeauftragten der islamischen Dachverbände und der überregionalen Zusammenschlüsse von Muslimen in Deutschland aufgebaut.

Das Dialogforum, das zweimal im Jahr tagt, will einen Beitrag dazu leisten, dass muslimische Frauen in Deutschland ihre Religion frei von ungerechtfertigten Benachteiligungen leben und ihre Vertreterinnen in Gesellschaft und Politik mit eigener Stimme sprechen und gehört werden können.

Die Bundesregierung unterstützt die Feststellung des 5. Altenberichts, dass Migration per se keine Lösung des demografischen Problems darstellt. Sie kann nur dann eine Antwort auf Probleme der Arbeitsmarktentwicklung darstellen, wenn Zuwanderung bedarfsorientiert gesteuert wird. Mit dem Zuwanderungsgesetz wurden deshalb flexible Zulassungs- und Steuerungsinstrumente für eine bedarfsgerechte Berücksichtigung einer jeweils spezifischen Fachkräftenachfrage in Deutschland eingeführt. Primäres arbeitsmarktpolitisches Ziel ist die Ausschöpfung des in Deutschland lebenden Erwerbspersonenpotenzials bei gleichzeitiger vorsichtiger Öffnung des Arbeitsmarktes für besonders Hochqualifizierte. Die Öffnung für Hochqualifizierte aus dem Ausland ist dabei weniger ambivalent zu bewerten als dies seitens der Kommission erfolgt. Die Abwanderung Hochqualifizierter bedeutet zwar zunächst immer einen Verlust an Humanressourcen für das Herkunftsland. Dieser kann jedoch wieder kompensiert werden, wenn Migranten durch den Aufbau neuer Geschäftsbeziehungen, durch Rücküberweisungen, Investitionen und Knowhow-Transfer in ihren Herkunftsregionen Fortschritt, Innovation und wirtschaftlichen Aufschwung auslösen. Migration ist unter diesen Umständen primär als Motor für die gesellschaftliche Entwicklung zu sehen.

Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland

Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen

Bericht der Sachverständigenkommission

an das
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, im August 2005

Inhaltsverzeichnis

Seite

Seite

Seite

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Übersichtenverzeichnis

Vorwort

Der Kommission zur Erstellung des 5. Altenberichts wurden drei Aufgaben gestellt. Erstens sollte sie eine Beschreibung der Potenziale des Alters sowie ihrer Entwicklung bis zum Jahre 2020 vornehmen. Zweitens sollte sie Antwort auf die Frage geben, inwieweit die Potenziale des Alters gesellschaftlich besser genutzt werden können. Und drittens sollte sie Empfehlungen für Politik und Gesellschaft zur besseren Nutzung der Potenziale des Alters entwickeln.

Die Kommission, die im Mai 2003 von der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt, berufen wurde, hat in 19 Sitzungen den vorliegenden Bericht erarbeitet. Die einzelnen Kapitel bilden das Ergebnis ausführlicher Diskussionen in der Kommission; für die Ausformulierung der einzelnen Kapitel waren jeweils einzelne Mitglieder der Kommission und der Geschäftsstelle zuständig. Für das Kapitel 1 (Potenziale des Alters – Einleitung) Herr Kruse, für das Kapitel 2 (Erwerbsarbeit) Herr Bosch und Herr Naegele, für das Kapitel 3 (Bildung) Herr Bosch und Herr Kruse, für das Kapitel 4 (Einkommenslage im Alter und zukünftige Entwicklung) Herr Schmähl, für das Kapitel 5 (Chancen der Seniorenwirtschaft in Deutschland) Herr Heinze und Herr Naegele, für das Kapitel 6 (Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken) Frau Kuhlmey und Herr Tesch-Römer, für das Kapitel 7 (Engagement und Teilhabe älterer Menschen) Frau Backes, Herr Heinze und Herr Kreibich, für Kapitel 8 (Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft) Frau Dietzel-Papakyriakou, für Kapitel 9 (Zusammenfassung) Frau Backes, Herr Kruse und Herr Volkholz.

Im Zeitraum der Erstellung des Altenberichts fanden vier Tagungen sowie mehrere Workshops statt, auf denen die Mitglieder der Kommission die Möglichkeit hatten, zentrale Thesen des Altenberichts vorzutragen und mit der interessierten Öffentlichkeit zu diskutieren. Die vier Tagungen behandelten folgende Themen: „Wirtschaftliche Potenziale des Alters“, „Seniorengerechte Produkte und Dienstleistungen“, „Wirtschaftliche und gesellschaftliche Produktivität älterer Menschen“ sowie „Austausch mit den Seniorenverbänden und Seniorenorganisationen“. Wesentliche Thesen der Kommission wurden zudem vor dem Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgetragen sowie mit Vertretern des Zentralrats der EKD und der deutschen Bischofskonferenz diskutiert.

Der Dank der Kommission richtet sich zunächst an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für das Vertrauen, das dieses der Kommission mit der Berufung der Mitglieder entgegengebracht hat. Er richtet sich weiterhin an die Kolleginnen und Kollegen, die Expertisen für den 5. Altenbericht erstellt haben, sowie an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagungen, Workshops und Anhörungen für die wichtigen Anregungen, die diese gegeben haben – viele dieser Anregungen sind in den vorliegenden Bericht eingegangen. Die Kommission dankt schließlich Herrn Adolph, Frau Heinemann und Herrn Schwitzer (wissenschaftliche Mitarbeiter der Geschäftsstelle) für die hervorragende Arbeit, die sich nicht auf die Unterstützung der Kommissionsmitglieder bei der Datenrecherche beschränkte, sondern die auch die intensive Beteiligung an den Diskussionen in der Kommission sowie höchst produktive Beiträge bei der Erstellung der Kapitel einschloss. In den Dank der Kommission ist ausdrücklich auch Frau Hesse (Sekretariat der Geschäftsstelle) einzuschließen, die sich durch hohe organisatorische Kompetenz auszeichnete.

Der Vorsitzende der Kommission dankt den Mitgliedern für die lebendigen und kreativen Diskussionen in einer fachlich wie menschlich bereichernden Atmosphäre.

Andreas Kruse

Vorsitzender der 5. Altenberichtskommission

Liste der Kommissionsmitglieder

Prof. Dr. Gertrud M. Backes (stellvertretende Vorsitzende)
Universität Kassel
Lehrstuhl Soziale Gerontologie, FB Sozialwesen
Arnold-Bode-Str. 10
34109 Kassel

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Institut Arbeit und Technik (IAT)
Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen

Prof. Dr. Maria Dietzel-Papakyriakou
Universität Duisburg-Essen
Fachbereich Erziehungswissenschaft
Universitätsstr. 11
45117 Essen

Prof. Dr. Rolf G. Heinze
Ruhr-Universität Bochum
Lehrstuhl für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie
Universitätsstr. 150
44780 Bochum

Prof. Dr. Rolf Kreibich
IZT Institut für Zukunftsstudien und
Technologiebewertung Berlin
Schopenhauerstr. 26
14129 Berlin

Prof. Dr. Andreas Kruse (Vorsitzender)
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Institut für Gerontologie
Bergheimer Str. 20
69115 Heidelberg

Prof. Dr. Adelheid Kuhlmey
Zentrum für Human- und Gesundheitswissenschaften
der Berliner Hochschulmedizin (ZHGB)
Institut für Medizinische Soziologie
Thielallee 47
14195 Berlin

Prof. Dr. Gerhard Naegele
Institut für Gerontologie an der
Universität Dortmund
Evinger Platz 13
44339 Dortmund

Prof. Dr. Winfried Schmähl
Zentrum für Sozialpolitik (ZES)
Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung
Parkallee 39
28209 Bremen

Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer
Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA)
Manfred-von-Richthofen-Str. 2
12101 Berlin

Dr. Volker Volkholz
Gesellschaft für Arbeitsschutz- und
Humanisierungsforschung (GfAH)
Friedensplatz 6
44135 Dortmund

Geschäftsstelle der Kommission

Holger Adolph (Leiter der Geschäftsstelle)

Heike Heinemann (wiss. Mitarbeiterin)

Dr. Klaus-Peter Schwitzer (wiss. Mitarbeiter)

Angela Hesse (Sachbearbeiterin)

Katja Rackow (stud. Mitarbeiterin)

Kontaktanschrift:
Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA)
Geschäftsstelle der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“
Manfred-von-Richthofen-Str. 2
12101 Berlin

Tel.: 030/ 26 07 40 76
Fax: 030/ 78 54 35 0

E-mail: adolph@dza.de
heinemann@dza.de
schwitzer@dza.de

Liste der Expertisennehmerinnen und Expertisennehmer

Anton Amann
Unentdeckte und ungenützte Ressourcen und Potenziale des Alter(n)s

Folkert Aust, Helmut Schröder
Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen

Corinna Barkholdt
Umgestaltung der Altersteilzeit: von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument

Corinna Barkholdt, Vera Lasch
Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit

Reinhard Bispinck
Senioritätsregeln in Tarifverträgen

Thomas K. Bauer, Hans Dietrich von Loeffelholz, Christoph M. Schmidt
Wirtschaftsfaktor ältere Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Stand und Perspektiven

Martin Brussig, Matthias Knuth, Walter Weiß
Arbeiten ab 50 in Deutschland. Eine Landkarte der Erwerbstätigkeit auf der Grundlage des Mikrozensus 1996 bis 2001

Michael Cirkel, Josef Hilbert, Christa Schalk
Produkte und Dienstleistungen für mehr Lebensqualität im Alter

Uwe Fachinger
Einkommensverwendung im Alter

Elmar Hönekopp
Arbeitsmarktpotenziale älterer Ausländer bzw. Einwanderer – Recherche

Andreas Hoff
Intergenerationale und intragenerationale Beziehungen und Transfers in Familien. Empirische Datenanalysen auf Basis des Alterssurveys

Annegret Köchling, Michael Deimel
Ältere Beschäftigte und altersausgewogene Personalpolitik

Johannes Korporal, Bärbel Dangel
Die Gesundheit von Migrantinnen und Migranten als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit im Alter

Harald Künemund
Partizipation und Engagement älterer Menschen

Ralf Mai, Juliane Roloff
Entwicklung und Struktur der deutsch-deutschen Wanderungen

Ralf Mai, Juliane Roloff
Zukunft von Potenzialen in Paarbeziehungen älterer Menschen. Perspektiven von Frauen und Männern

Sonja Menning
Die Zeitverwendung älterer Menschen und die Nutzung von Zeitpotenzialen für informelle Hilfeleistungen und bürgerschaftliches Engagement

Hans-W. Micklitz, Lucia A. Reisch
Verbraucherpolitik und Verbraucherschutz für das Alter

Veysel Özcan, Wolfgang Seifert
Lebenslage älterer Migrantinnen und Migranten in Deutschland

Udo Reifner
Alternsgerechte Finanzdienstleistungen. Herausforderungen der gesellschaftlichen Alterung für die Entwicklung neuer Finanzdienstleistungen und den Verbraucherschutz

Sebastian Schief
Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen

Holger Viebrok
Künftige Einkommenslage im Alter

Holger Viebrok
Absicherung bei Erwerbsminderung

Claudia Weinkopf
Haushaltsnahe Dienstleistungen für Ältere

Susanne Wurm
Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen

Fachtagungen, Workshops und Anhörungen zur Unterstützung der Kommissionsarbeit

Workshop *„Förderung des Engagements und der Partizipation von SeniorInnen und älteren ArbeitnehmerInnen“* der Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht
23.03.2004 in Berlin

Workshop *„Ältere Beschäftigte und altersausgewogene Personalpolitik“*
18.04.2004 in Berlin

Gespräch mit dem Staatssekretär Peter Ruhenstroth-Bauer
20.04.2004 in Berlin

Fachtagung *„Wirtschaftliche Potenziale des Alters“* des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht
05.07.2004 in Berlin

Workshop *„Nutzergerechte Produkte“* der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)
08.07.2004 in Iserlohn

Workshop *„Dienstleistungen – Service für Ältere?“* der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)
30.09.2004 in Bonn

Symposium *„Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft“* im Rahmen der Jahrestagung 2004 der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG) „Älterwerden hat Zukunft“
08.10.2004 in Hamburg

Fachtagung *„Seniorengerechte Produkte und Dienstleistungen“* des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht
06.12.2004 in Berlin

Anhörung vor dem Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
18.02.2005 in Berlin

Diskussion mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Marieluise Beck
17.03.2005 in Berlin

Diskussion mit Vertretern des Zentralrats der EKD und der deutschen Bischofskonferenz
18.04.2005 in Berlin

Fachtagung *„Vorstellung und Diskussion zentraler Positionen des 5. Altenberichts der Bundesregierung mit Senioren, Seniorenverbänden und Seniorenorganisationen“* des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht
02.05.2005 in Berlin

Fachtagung *„Wirtschaftliche und gesellschaftliche Produktivität älterer Menschen“* des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht
10.05.2005 in Berlin

Diskussion mit der Parlamentarischen Staatssekretärin Christel Riemann-Hanewinckel
30.05.2005 in Berlin

1 Potenziale des Alters – Einleitung

1.1 Der Auftrag des 5. Altenberichts

Die Bundesregierung hat die Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht beauftragt, auf Basis einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft aufzuzeigen und politikrelevante Handlungsempfehlungen im Hinblick auf die bessere Nutzung der Potenziale älterer Menschen zu geben.

Die 5. Altenberichtskommission soll gegenüber der weitgehend von ökonomischen Belastungsargumenten geprägten Diskussion eine differenziertere Beschreibung der Folgen des demografischen Wandels vornehmen und die *Chancen* dieser Entwicklung in das Zentrum ihrer Argumentation stellen.

Kapitelübergreifend wird danach gefragt, welchen Beitrag ältere Menschen bereits heute zum solidarischen Zusammenleben der Generationen erbringen bzw. in Zukunft erbringen könnten. Gleichzeitig werden die Voraussetzungen untersucht, auf deren Basis Potenziale erst entstehen und erhalten werden können. Welche gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen sind dafür notwendig? Welche präventiven Anstrengungen müssen in der Arbeitswelt und den Unternehmen sowie im Bildungs- und Sozialbereich realisiert werden, um die Potenziale älterer Menschen auch in Zukunft zu erhalten und auszubauen? Wo liegt die individuelle Verantwortung für den Aufbau und Erhalt von Kompetenzen und Potenzialen für das Alter und im Alter? Wie müssen Altersbilder verändert werden, damit die Potenziale deutlicher wahrgenommen werden und welche Barrieren müssen abgebaut werden, damit diese besser genutzt werden?

Stärker als in den bisherigen Altenberichten hat die Kommission dazu schon während der Erarbeitung des Berichts den Austausch mit Expertinnen und Experten, Seniorenvertreterinnen und -vertretern, Verbänden, Kirchen, Politik und Wirtschaft gesucht und ist mit ihnen in den fachlichen Austausch getreten. Die Ergebnisse aus einer Reihe von Tagungen und Workshops, die die Kommission parallel zur Arbeit am Bericht durchgeführt hat, sind in diesen Bericht eingeflossen.

Die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen, ist eine Aufgabe, die nur durch ein Umdenken aller gesellschaftlichen Akteure gemeistert werden kann. Dies gilt insbesondere, wenn es darum geht, eine altersintegrierende Kultur zu entwickeln, die es älteren Menschen in stärkerem Maße als bisher ermöglicht, ihre Potenziale in die Gesellschaft einzubringen und die altersgerechte Gestaltung von politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Strukturen voranzutreiben. Diese sollten es erlauben, den Beitrag älterer Menschen zum Gemeinwohl besser als bisher zu nutzen. Der Altenbericht wendet sich – da seine Auftraggeber der Deutsche Bundestag und die Bundesregierung sind – primär an politische Entscheidungsträger auf der Bundesebene. Er hat darüber hinaus aber das Ziel, im Rahmen des gestellten Auftrags zur Aufklärung über die soziale Lage älterer Menschen in der Gesellschaft beizutragen und andere Akteure wie Arbeitgeber, Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen, aber auch die Einzelne und den Einzelnen anzusprechen.

1.2 Potenziale des Alters im Verständnis der 5. Altenberichtskommission

Der Begriff Potenzial wird allgemein im Sinne einer noch nicht verwirklichten Möglichkeit definiert. Unter „Potenzialen des Alters“ sind sowohl vom Individuum oder der Gesellschaft präferierte Lebensentwürfe und Lebensformen, die zur Wirklichkeit werden können, als auch die den älteren Menschen für die Verwirklichung von Lebensentwürfen und Lebensformen zur Verfügung stehenden Ressourcen zu verstehen. Dabei kann zwischen einer stärker individuellen und einer stärker gesellschaftlichen Perspektive differenziert werden. Während aus einer stärker individuellen Perspektive die Verwirklichung persönlicher Ziel- und Wertvorstellungen im Vordergrund steht, ist aus gesellschaftlicher Perspektive vor allem von Interesse, inwieweit ältere Menschen zum einen auf Leistungen der Solidargemeinschaft angewiesen und zum anderen in der Lage sind, einen Beitrag zum Wohl der Solidargemeinschaft zu leisten.

Der öffentliche Diskurs über Potenziale des Alters wird primär vor dem Hintergrund des demografischen Wandels geführt: Die 5. Altenberichtskommission interessiert dabei vor allem die Frage, inwieweit durch eine gezielte Erweiterung und Nutzung der Potenziale des Alters intergenerationelle Solidarität gefördert werden kann?

Wenn über Potenziale des Alters diskutiert wird, dann stehen – insbesondere aus gesellschaftlicher Perspektive – häufig materielle Gesichtspunkte im Vordergrund. Doch umfasst der Begriff Potenziale des Alters weit mehr als die Nutzung materieller Ressourcen älterer Menschen. Zu den Potenzialen im Alter gehören neben materiellen Ressourcen insbesondere Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Lernfähigkeit, Interesse, Zeit, Erfahrungen und Wissen. Potenziale des Alters entwickeln sich nicht schon allein deshalb, weil Menschen älter werden oder der Anteil älterer Menschen zunimmt. Auch ist durch den Hinweis auf bestehende Potenziale noch keine optimistische Prognose hinsichtlich des Verlaufs von Alternsprozessen von späteren Geburtsjahrgängen, der Entwicklung von Arbeitsmarkt und Innovationsfähigkeit oder des Bestandes und der Tragfähigkeit bestehender Unterstützungssysteme getroffen. Potenziale des Alters verweisen vielmehr auf eine

doppelte Gestaltungsmöglichkeit, die ausdrücklich im Sinne von Chance und Herausforderung (für den Einzelnen und die Gesellschaft) zu verstehen ist: Aus individueller Perspektive ergeben sich im Vergleich zu früheren Generationen deutlich bessere Möglichkeiten, ein an eigenen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen orientiertes Leben zu führen, an gesellschaftlicher Entwicklung teilzuhaben und sich für andere und die Gemeinschaft zu engagieren. Aus gesellschaftlicher Perspektive verweisen die Potenziale des Alters auf die Möglichkeit, durch motivationale, soziale, kulturelle und institutionelle Rahmenbedingungen dazu beizutragen, dass der wachsende Anteil älterer Menschen möglichst lange ein mitverantwortliches, selbstständiges und selbstverantwortliches Leben führt.

1.2.1 Gewinn an aktiven Jahren und individuelle Potenziale

Der in den letzten Jahrzehnten beobachtete Anstieg in der Lebenserwartung ist vor allem mit einem Gewinn an „aktiven Jahren" verbunden, also einer Verlängerung jener Lebensphase, in der Menschen zu einer selbstständigen und selbstverantwortlichen Lebensführung fähig sind. Angesichts einer im Durchschnitt besseren Gesundheit, eines im Durchschnitt höheren Bildungsniveaus, einer im Durchschnitt höheren Vertrautheit mit Bildungsangeboten und Lernsituationen sowie einer im Durchschnitt besseren finanziellen Situation kann davon ausgegangen werden, dass zukünftige Generationen älterer Menschen länger in der Lage sein werden, einen aktiven Beitrag zum Wohle der Gesellschaft zu leisten und ein gewisses Maß an Reziprozität zwischen den von anderen in Anspruch genommenen und den für andere erbrachten Leistungen aufrechtzuerhalten.

Dabei ist zu beachten, dass die Potenziale des Alters das Ergebnis einer lebenslangen Entwicklung sind und eine Förderung von Potenzialen des Alters vor allem dann Erfolg verspricht, wenn sie möglichst früh beginnt. Die im Alter verfügbaren Ressourcen zur Verwirklichung von Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen sind nicht nur durch frühere Abschnitte der Erwerbs- und Bildungsbiografie, sondern bereits durch die soziale Herkunft, das Geschlecht oder für das soziale Umfeld charakteristische Lebenslagen, Normen und Rollenvorstellungen beeinflusst. Damit sind die vorfindbaren Lebenssituationen älterer Menschen durch große soziale Ungleichheiten geprägt. Entsprechend spiegelt sich in individuellen Lebensläufen und den auf diesen gründenden, aktuellen Handlungsspielräumen zum Teil eine Kumulation von Vorteilen, zum Teil auch eine Kumulation von Nachteilen wider. Als ein Beispiel sei hier das vor allem unter älteren Frauen immer noch bestehende Problem der Armut genannt, das in vielen Fällen ein Ergebnis des Zusammenwirkens zahlreicher Benachteiligungen darstellt, wie z.B. geringeren Bildungschancen infolge von sozialer Herkunft und Geschlechtszugehörigkeit, geringen Berufschancen infolge von niedrigem Bildungsabschluss und lückenhafter Erwerbsbiografie auf Grund fehlender Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Armutsrisiko nach Ehescheidung ist für Frauen deutlich größer als für Männer, in Deutschland findet sich gegenwärtig unter den geschiedenen Frauen die höchste Armutsquote. Eine ähnliche geschlechtsspezifische Benachteiligung ist für die finanzielle Situation nach Verwitwung festzustellen, eine Verschlechterung ist hier lediglich für Frauen festzustellen, für Männer gilt demgegenüber, dass die finanzielle Situation nach Verwitwung eher besser als schlechter ist.

Ähnlich wie der Gesundheitszustand und das Bildungsniveau haben auch Mit- und Selbstverantwortung sowie Selbstsorge im Alter ihre biografischen und lebenslagespezifischen Voraussetzungen. Wer sein Leben in Kindheit, mittlerem und höherem Erwachsenenalter bereits als in hohem Maße fremdbestimmt und wenig kontrollierbar erfährt und dadurch die einer selbstverantwortlichen Lebensführung förderlichen Fertigkeiten und Gewohnheiten nur eingeschränkt ausbilden konnte, wird auch im Alter seine vorhandenen Fähigkeiten nur selten in mit- und selbstverantwortlicher Weise einsetzen. Als Beispiel sei die Entwicklung der Lern- und Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die in mehr oder weniger innovationsfeindlichen Betrieben beschäftigt sind, angeführt. Wenn berufliche Anforderungen über lange Zeiträume weder verändert noch reflektiert werden und gleichzeitig Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung nicht zur Verfügung stehen, besteht die Gefahr, dass kreative Potenziale – zu denen auch die individuelle Innovationsfähigkeit zu rechnen ist – zu Gunsten einer zunehmenden Rigidität im Alter verloren gehen.

Der Beitrag der älteren Menschen zum solidarischen Zusammenleben der Generationen beschränkt sich nicht auf das Ende des „zweiten" (55- bis 65-Jährige) und das „dritte Lebensalter", in dem die Möglichkeiten einer selbstständigen und aktiven Lebensführung im Allgemeinen erhalten sind. Mit der im „vierten Lebensalter" zunehmenden Verletzlichkeit des Alters wird die Verwirklichung von Potenzialen zum einen schwieriger, zum anderen verschiebt sie sich möglicherweise auf andere Dimensionen. Auch wenn gesundheitliche und soziale Verluste die für die Verwirklichung einer mitverantwortlichen Lebensführung zur Verfügung stehenden Ressourcen erheblich reduzieren können, ist dies nicht gleichbedeutend damit, dass der Mensch über keine Potenziale mehr verfügt, von deren Verwirklichung er selbst oder andere in erheblichem Maße profitieren könnten. Vielmehr spiegeln sich gerade in der Haltung der bewusst angenommenen Abhängigkeit aus ethischer wie aus gesellschaftlicher Perspektive bedeutsame Potenziale wider. Aus ethischer Perspektive ist diese Haltung als Bewältigung einer zentralen Herausforderung des Alters (und damit im Sinne eines „guten Lebens") zu interpretieren (Kruse 2005a u. 2005b). Aus gesellschaftlicher Perspektive ist zu betonen, dass Menschen durch die Haltung, die sie gegenüber der eigenen Situation einnehmen, einen in emotionaler wie motivationaler Hinsicht „produktiven Kontext" für andere Menschen bilden (Montada 1996, Staudinger 1996).

Bei aller Betonung der sozialen und biografischen Voraussetzungen von Potenzialen des Alters darf nicht übersehen werden, dass Menschen bis ins sehr hohe Alter in

der Lage sind, die Entwicklung entsprechender Potenziale durch eigenes Verhalten zu fördern. So kann etwa der Gesundheitszustand bis ins sehr hohe Alter durch den Verzicht auf Risikofaktoren, gesunde Ernährung und ein ausreichendes Maß an körperlicher und geistiger Aktivität gefördert werden.

1.2.2 Kollektives Altern und gesellschaftliche Entwicklung

Eine verbesserte Lebenssituation älterer Menschen entspricht – solange nachfolgende Generationen nicht in unzulässiger Weise benachteiligt werden – auch dem Interesse der Gesellschaft insgesamt, da eine gesündere und finanziell besser gestellte ältere Bevölkerung in geringerem Maße auf Leistungen der Solidargemeinschaft angewiesen ist. Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwieweit die im Kontext der individuellen Perspektive angesprochenen Potenziale des Alters auch gesamtgesellschaftlich nutzbar sind. Sieht man von der Frage ab, in welchem Umfang ältere Menschen angemessenerweise an der Finanzierung des sozialen Sicherungssystems beteiligt werden sollen, dann wird die gesellschaftliche Nutzung der Potenziale des Alters gegenwärtig vor allem im Zusammenhang mit der Arbeitswelt, und hier insbesondere im Zusammenhang mit der Frage nach einer Erhöhung des Renteneintrittsalters und der Flexibilisierung der Altersgrenze, diskutiert. Dabei ist der öffentliche Diskurs nicht selten durch die Auffassung geprägt, dass der demografische Wandel bei gleich bleibenden Rahmenbedingungen die Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland gefährdet. Dies zum einen, weil die Finanzierung der von einem wachsenden Anteil älterer Menschen beanspruchten Leistungen des sozialen Sicherungssystems mit hohen Lohnnebenkosten einhergeht, die die Absatzchancen auf einem globalisierten Markt erheblich reduzieren könnte, zum anderen weil Kreativität und Innovationsfähigkeit vor allem mit Jugend – und eben nicht mit Alter – assoziiert werden. Dagegen wird nach wie vor nicht in ausreichendem Maße zur Kenntnis genommen, dass Menschen sehr unterschiedlich altern, wobei Alternsprozesse keinen schicksalhaften Verlauf nehmen, sondern vielmehr als offen und gestaltbar zu charakterisieren sind. So ist etwa das biologische Alter durch Prävention, das soziale Alter durch institutionelle Rahmenbedingungen beeinflussbar. Entsprechend sind Unterschiede in der individuellen Innovationsfähigkeit nicht durch das Lebensalter, sondern vielmehr durch Unterschiede in relevanten Persönlichkeitsmerkmalen (Offenheit, Rigidität, Risikobereitschaft etc.), Lernerfahrungen und Wissenssystemen sowie nicht zuletzt durch die Zugehörigkeit zu innovationsfreundlichen versus innovationsfeindlichen Betrieben zu erklären.

Diese Diskussion verdeutlicht, dass die gesellschaftliche Nutzung von Potenzialen des Alters entsprechende Rahmenbedingungen voraussetzt. Wenn etwa Unternehmen dazu neigen, die Freisetzung älterer Arbeitnehmer als bevorzugtes Instrument des Personalabbaus zu betrachten, dies von den Gewerkschaften als „sozialverträglich“ unterstützt wird, und in der Folge entsprechend auf geeignete Weiterbildungsangebote oder Arbeitsplatzanpassungen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im Alter verzichten, wird nicht nur das Leistungspotenzial älterer Arbeitnehmer ungenutzt bleiben, sondern auch deren Motivation, vorhandene Potenziale zu nutzen, unterminiert.

Die Auffassung, dass Menschen mit fortschreitendem Alter rigide werden – also die Fähigkeit verlieren, sich wechselnden Bedingungen psychisch anzupassen – und nicht mehr zu kreativen Leistungen fähig sind, ist ebenso weit verbreitet wie unzutreffend. Wer mit 60 rigide ist, war es mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits mit 30. Das Alter spielt hierbei nur eine untergeordnete Rolle. Insofern wird auch hier die Notwendigkeit eines differenzierten Altersbildes deutlich. Durch eine kontinuierliche Weiterbildung, eine altersgrechte Arbeitsgestaltung und gezielte Maßnahmen zur Motivation älterer Arbeitnehmer kann deren Innovationsfähigkeit erhalten und verbessert werden. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bedeutet der zunehmende Bevölkerungsanteil älterer Menschen auch, dass sozialer Wandel auf Dauer ohne die Älteren (auch als Wähler) nicht gestaltbar ist. Damit stellen sich die Fragen, inwieweit ältere Menschen stärker als bisher an gesellschaftlicher Veränderung zu beteiligen, neue Altersrollen zu schaffen oder für spezifische soziale Rollen charakteristische Altersgrenzen zu flexibilisieren sind.

Angesichts der im Vergleich zu früheren Geburtsjahrgängen deutlich verbesserten finanziellen Situation älterer Menschen werden auch deren Konsumgewohnheiten die wirtschaftliche Entwicklung nachhaltig beeinflussen. Ältere Menschen werden stärker als bisher als Zielgruppe angesprochen werden müssen. Die Konsumkraft älterer Menschen muss für die Schaffung neuer Arbeitsplätze genutzt werden.

Außerhalb der Arbeitswelt wird eine Nutzung der im Kontext der individuellen Perspektive angesprochenen Potenziale des Alters vor allem für den Bereich des bürgerschaftlichen Engagements diskutiert. Hier wird zunächst die Bedeutung weiterer Potenziale des Alters deutlich, zu denen insbesondere Zeit und Interesse zu rechnen sind. Während das im Alter zur Verfügung stehende Zeitbudget die Nutzung von Potenzialen des Alters begünstigt (ältere Menschen haben im Allgemeinen genügend freie Zeit, um Bildungsangebote zu nutzen, einen gesunden Lebensstil zu pflegen und sich für andere einzusetzen), ist die Motivation für ein derartiges Engagement als eine eher „fragile“ Ressource anzusehen. Dies hat zunächst damit zu tun, dass die Bereitschaft, sich für andere zu engagieren, sowohl von der Überzeugung, etwas bewirken zu können, als auch von der Erwartung, von anderen in der Rolle des engagierten Bürgers akzeptiert zu werden, abhängt. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass die Bereitschaft zu bürgerschaftlichem Engagement auf Dauer nur erhalten bleibt, wenn die mit dem Engagement verbundenen Tätigkeiten als sinnvoll erlebt werden und sich die Person in ihrer Tätigkeit ernst genommen und akzeptiert fühlt.

Die Potenziale des Alters sind in den letzten Jahren verstärkt Gegenstand eines öffentlichen Diskurses geworden. Dieser hat sicherlich dazu beigetragen, dass die Produktivität älterer Menschen und die dem demografischen Wan-

del innewohnenden Chancen stärker zur Kenntnis genommen wurden. Nicht zuletzt infolge dieser Entwicklung haben sich Altersbilder differenziert und neue Perspektiven der Gestaltung des gesellschaftlichen Alterungsprozesses durch Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft eröffnet. Nicht übersehen werden sollte allerdings die Gefahr einer Instrumentalisierung der Potenzialdiskussion, etwa im Zusammenhang mit Privatisierungstendenzen in der Sozialversicherung durch bürgerschaftliches Engagement.

1.2.3 Altersbilder und Potenziale des Alters

Die Chancen einer Nutzung von Potenzialen des Alters hängen in mehrfacher Hinsicht von den jeweils dominanten Altersbildern ab: Wenn Altern primär mit einer Abnahme der Lern-, Leistungs- und Umstellungsfähigkeit assoziiert wird, werden ältere Menschen ihre individuellen Möglichkeiten in vielen Fällen weder zu erkennen noch zu nutzen in der Lage sein. Aus negativ akzentuierten Altersbildern abgeleitete Erwartungen an den eigenen Alternsprozess können dazu beitragen, dass sich Menschen eine an persönlichen Ziel- und Wertvorstellungen orientierte Lebensführung nicht zutrauen und vorhandene Potenziale auf Dauer verkümmern. Des Weiteren können negativ akzentuierte Altersbilder dazu beitragen, dass die vorhandene Bereitschaft, sich für andere zu engagieren, nicht in Anspruch genommen oder sogar zurückgewiesen wird. Mit Blick auf die zunehmende Anzahl älterer Migrantinnen und Migranten ist festzustellen, dass bislang weder deren Lern- und Anpassungsfähigkeit in ausreichendem Maße zur Kenntnis genommen noch die Frage gestellt wird, inwieweit deren besondere Erfahrungen mit spezifischen, gesellschaftlich nutzbaren Stärken verbunden sind.

Auch positiv überzeichnete Altersbilder können dazu beitragen, dass vorhandene Potenziale nicht für andere Menschen genutzt werden; dies vor allem dann, wenn aus vorhandenen Möglichkeiten Verpflichtungen abgeleitet werden und sich ältere Menschen überfordert oder ausgenutzt fühlen. Unter der Voraussetzung, dass die Vielfalt der Lebensformen im Alter stärker zur Kenntnis genommen und mögliche Stärken des Alters differenzierter betrachtet werden, kann die Produktivität des Alters erheblich gesteigert werden. Organisationen müssen die vorhandenen Kompetenzen aber auch nachfragen und abrufen, ansonsten liegen diese Potenziale brach. Die vorhandenen Potenziale zu erkennen und selbstverständlich als Ressource zu begreifen und zu nutzen ist eine Aufgabe der Organisationsentwicklung für Betriebe, Verbände, Vereine und Verwaltungen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass sich nicht nur Menschen im mittleren Erwachsenenalter in ihren Lebensplanungen und Lebensentwürfen auch an ihren auf den eigenen Alternsprozess gerichteten Erwartungen orientieren. In ähnlicher Weise erscheint die Antizipation einer alternden Belegschaft bedeutsam für die in Unternehmen verwirklichte Beschäftigungspolitik. Mithin ist die Forderung eines differenzierten Altersbildes auch im Zusammenhang mit der Notwendigkeit einer angemessenen Antizipation von Alternsprozessen und entsprechenden Bemühungen zur Gestaltung dieser Alternsprozesse zu sehen.

1.3 Der demografische Wandel als Hintergrund für die wachsende Bedeutung der Potenziale des Alters

Dieser Altenbericht wird nicht noch einmal im Detail auf die Gründe und Faktoren eingehen, welche den Prozessen der gesellschaftlichen Alterung und der Abnahme der Bevölkerungszahl zugrunde liegen. In den letzten Jahren wurde unter anderem durch die zehnjährige Arbeit der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“, die Altenberichte der Bundesregierung, die Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes und eine Fülle von weiteren Publikationen eine umfassende Analyse des demografischen Wandels geleistet.[1]

Die Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2050 wird nach der Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (2003) von folgenden Entwicklungen gekennzeichnet sein. Es ist zum einen mit einer kontinuierlichen Alterung der Bevölkerung zu rechnen. Die Zahl der älteren Menschen wird zunehmen, insbesondere die Zahl der Hochaltrigen wird überproportional steigen.[2] Zum anderen wird nach dem Jahr 2020 eine Abnahme der Gesamtbevölkerungszahl erwartet, wobei die Bevölkerung im Erwerbsalter prozentual stärker schrumpfen wird als die Gesamtbevölkerung (Tabelle 1).

Nach der mittleren Variante[3] der aktuellen 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes wird die Gesamtbevölkerung bis 2050 um etwa 9 Prozent zurückgehen und die Bevölkerung im Erwerbsalter voraussichtlich überproportional um 20 Prozent schrumpfen, während die Anzahl der über 65-Jährigen und der über 80-Jährigen um 54 Prozent bzw. 174 Prozent zunehmen wird. Deren Bevölkerungsanteil wird dann 29,6 Prozent bzw. 12 Prozent betragen (Tabelle 1).

Auch innerhalb der Bevölkerung im Erwerbsalter findet ein Alterungsprozess statt. Abbildung 1 verdeutlicht die wachsenden Anteile der 50- bis 64-Jährigen. Deren Anteil an der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen steigt von heute 30 Prozent auf 39 Prozent im Jahr 2020 an und geht nach dem Ausscheiden der Baby-Boomer-Jahrgänge aus

---

[1] Stellvertretend für viele andere Publikationen: Enquete-Kommission „Demographischer Wandel (Deutscher Bundestag 1994; 1998; 2002), Bundesministerium für Familie und Senioren 1993, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002a; 2001; 1998), Birg 2001 und sehr anschaulich Mai 2003, das Sonderheft des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB) „Bevölkerung“ aus dem Jahr 2004, und zu den Problemen der Schrumpfung der Bevölkerungszahl Kaufmann 2005.

[2] Auf die daraus resultierenden besonderen Herausforderungen an die Gesellschaft und die Versorgungssysteme hat ausführlich der Vierte Altenbericht hingewiesen (BMFSFJ 2002a).

[3] Variante 5 geht davon aus, dass die durchschnittliche Geburtenziffer pro Frau bis 2050 bei 1,4 konstant bleiben wird, mittelfristig per saldo jährlich 200.000 Menschen nach Deutschland kommen (Nettozuwanderung). Angenommen wird ferner, dass die durchschnittliche Lebenserwartung Neugeborener im Jahr 2050 bei 81 Jahren für Jungen und 87 Jahren für Mädchen liegen wird.

Tabelle 1

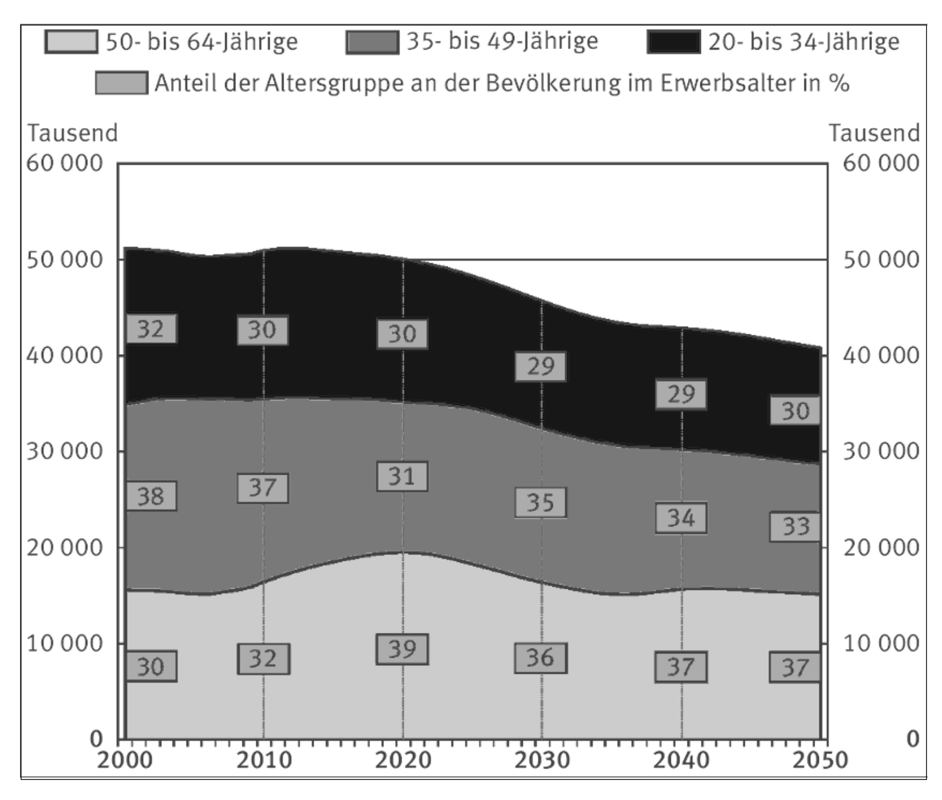
Entwicklung der Bevölkerungszahl[1] und des Anteils älterer Menschen in Deutschland, 1953 – 2050

Alter (in Jahren)	Kalenderjahr (jeweils 31.12.)					Zu-/Abnahme	
	1953	1971	2003	2020[2]	2050[2]	1953-2003	2003-2050[2]
Bevölkerungszahl:							
Insgesamt	70.565.928	78.556.202	82.531.671	82.882.100	75.117.300	*17,0 %*	*– 9,0 %*
20 bis u. 65	41.786.897	44.083.040	50.767.361	50.050.823	40.783.328	*21,5 %*	*– 19,7 %*
65 und älter	7.314.832	10.995.701	14.859.995	18.219.000	22.240.200	*103,1 %*	*49,7 %*
80 und älter	825.713	1.575.056	3.448.363	5.727.000	9.124.700	*317,6 %*	*164,6 %*
90 und älter	33.934	109.414	598.227	882.900	1.904.500	*1.662,9 %*	*218,4 %*
Anteil der Altersgruppen an der Bevölkerung (in %):							
20 bis u. 65	*59,2*	*56,12*	*61,5*	*60,4*	*54,3*	*+ 2,3 %-Pkte.*	*– 7,2 %-Pkte.*
65 und älter	*10,4*	*14,00*	*18,0*	*21,9*	*29,6*	*+ 7,6 %-Pkte.*	*+ 11,6 %-Pkte.*
80 und älter	*1,4*	*2,01*	*4,2*	*6,9*	*12,2*	*+ 3,0 %-Pkte.*	*+ 8,0 %-Pkte.*
90 und älter	*0,1*	*0,1*	*0,7*	*1,1*	*2,5*	*+ 0,7 %-Pkte.*	*+ 1,8 %-Pkte.*
Altenquotient[3]	*17,5*	*24,9*	*29,3*	*36,4*	*54,5*	*67,2 %*	*86,3 %*

1) Wohnbevölkerung am Jahresende.
2) Die Angaben für die Jahre 2020 und 2050 sind Schätzwerte auf der Grundlage der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts (Variante 5).
3) Altenquotient: Bevölkerung im Alter von 65 und mehr Jahren je 100 20- bis 64-Jährige.
Quellen: GeroStat - Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin; Statistisches Bundesamt 1996; Statistisches Bundesamt 2003; eigene Berechnungen.

Abbildung 1

Altersaufbau der Bevölkerung im Erwerbsalter



Quelle: Statistisches Bundesamt 2003, 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 5.

dem Erwerbsleben wieder auf 37 Prozent im Jahr 2050 zurück.

Je nach Zeithorizont, der für die Betrachtung der Folgen des demografischen Wandels gewählt wird, treten unterschiedliche Problemlagen in den Vordergrund. Der Auftrag der Bundesregierung an die 5. Altenberichtskommission sieht vor, dass der Altenbericht zukunftsgerichtete Aussagen für die weitere Entwicklung bis zum Jahr 2020 treffen soll. Für das Thema der Arbeitsmarktentwicklung bedeutet dieser Zeitraum, dass Deutschland mit einer alternden Erwerbsbevölkerung und alternden Belegschaften konfrontiert sein wird. Es ist für die nächsten 15 Jahre aber kaum mit einer nennenswerten Entlastung des Arbeitsmarktes durch eine schrumpfende Bevölkerung im Erwerbsalter zu rechnen. Nach den Jahren 2020 und 2050 wird die Alterung noch einmal eine Beschleunigung erfahren. Grund sind die geburtenstarken Jahrgänge, die ab dem ersten Zeitpunkt die Grenze zum Rentenalter erreichen und nach dem zweiten Zeitpunkt voraussichtlich in ihrer Mehrheit verstorben sein werden. Ab dem Jahr 2020 wird sich bei der Zahl der Personen im Erwerbsalter ein deutlicher Rückgang vollziehen (Abbildung 1). Über das Jahr 2050 hinausreichende Bevölkerungsprojektionen zeigen, dass bei einer Fortschreibung der heutigen Geburtenraten, des für die nächsten Jahre erwarteten Wanderungssaldos und einer moderaten Erhöhung der Lebenserwartung der bereits vorher einsetzende Schrumpfungsprozess noch einmal beschleunigt wird. Ohne „Gegenmaßnahmen“ (etwa steigende Geburtenraten und erhöhte Zuwanderung) würde die Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2100 nahezu um die Hälfte kleiner sein als heute.

Auf regionaler sowie Stadt- und Landkreisebene finden sich zum Teil gegensätzliche Entwicklungen in der Bevölkerungsstruktur:

– einmal, weil die Geburtenhäufigkeiten regional sehr unterschiedlich sind,

– zum anderen, weil die Zuwanderer sich in ihrer Verteilung im Lande eher an den ökonomischen Stärken der Regionen orientieren und

– zum dritten, weil auch die Binnenwanderung vorwiegend ökonomischen Sachverhalten folgt.

In verschiedenen Regionen, insbesondere in den neuen Bundesländern, die von massenhafter Abwanderung junger Menschen betroffen sind, zeigen sich die möglichen Folgeprobleme einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung damit schon früher als im Bundesdurchschnitt.

Diese Entwicklung ist nicht auf Deutschland beschränkt. Auch im europäischen Raum sind die demografischen Prozesse mit denen in Deutschland vergleichbar. In der EU wird der Anteil der 65-Jährigen und Älteren in ähnlichem Umfang ansteigen wie in Deutschland. So nimmt ihr Anteil nach einer Eurostat Bevölkerungsprojektion (2004) in der EU (25 Länder) von 15,7 Prozent (2000) auf 30,3 Prozent (2050) zu. Laut einem aktuellen Bericht der EU-Kommission (2005) läuft auch der Schrumpfungsprozess der EU-Bevölkerung parallel zur Entwicklung in Deutschland. „Die Bevölkerung der Union dürfte bis 2025 nur noch leicht anwachsen, und dies vor allem dank der Zuwanderung, um danach zu schrumpfen: 458 Millionen Einwohner im Jahre 2005, 469,5 Millionen im Jahre 2025 (+ 2 Prozent), dann 468,7 Millionen im Jahre 2030. Aber 55 der 211 Regionen der Europäischen Union mit 15 Mitgliedstaaten verzeichneten schon in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre einen Bevölkerungsrückgang; dies gilt auch für die meisten Regionen der neuen Mitgliedstaaten (35 von 55), bedingt durch natürlichen Rückgang und Nettoabwanderung. Dieser Rückgang ist noch rascher und tief greifender, wenn man sich nur die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) ansieht: zwischen 2005 und 2030 dürfte hier ein Rückgang um 20,8 Millionen zu verzeichnen sein“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005).

Aus dem demografischen Wandel ergibt sich langfristig ein Mangel an qualifizierten jüngeren Arbeitskräften. Damit ist eine Personalpolitik, die älteren Arbeitnehmern Fort- und Weiterbildungsangebote vorenthält, auf Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter verzichtet und konjunkturbedingte Kapazitätsprobleme vorzugsweise durch Freisetzung älterer Arbeitskräfte löst, nicht zukunftsfähig. Die deutsche Wirtschaft wird langfristig nicht auf das Beschäftigungspotenzial älterer Arbeitnehmer verzichten können. Innovationsfähigkeit wird auf Dauer nicht mehr allein durch jüngere Arbeitnehmer zu sichern sein.

Als entscheidende Konsequenz aus dem demografischen Wandel ergibt sich die Notwendigkeit, der anhaltend niedrigen Fertilitätsraten mit gezielten Maßnahmen zur Schaffung einer kinderfreundlichen Gesellschaft zu begegnen (Kaufmann 2005). Alle europäischen Nachbarländer versuchen durch Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten ihre demografischen Probleme, insbesondere den Fachkräftemangel, abzumildern, sodass eine noch stärkere Konkurrenz um junge gut ausgebildete Zuwanderer zwischen den europäischen Mitgliedstaaten einsetzen wird als es schon heute der Fall ist. Es ist daher fraglich, ob die gut qualifizierten Zuwanderer überhaupt im benötigten Maß für den deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen werden. Zuwanderung kann also immer nur ein Teil einer Bewältigungsstrategie für die Folgen des demografischen Wandels sein. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern ist daher dringend notwendig, damit sich mehr junge Menschen ihren Kinderwunsch bereits frühzeitig im Lebenslauf erfüllen können. Arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitisch liegen in der Herstellung der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf für Frauen und Männer und einer Verbesserung der Situation junger Familien und Alleinerziehender die vorrangigen Aufgaben. Auf Grund der „Trägheit“ demografischer Entwicklungen und der langen Zeiträume, die notwendig sind, damit sich Änderungen im Geburtenverhalten auf die Bevölkerungsstruktur auswirken, gibt es aber keine Alternative zur verstärkten Nutzung der Potenziale älterer Menschen, um den erreichten gesellschaftlichen Wohlstand zu erhalten und die Innovationsfähigkeit Deutschlands zu sichern.

1.4 Leitbilder der Kommission

Mitverantwortliches Leben älterer Menschen und Solidarität

Das Leitbild eines mitverantwortlichen Lebens gründet auf dem von Nell-Breuning in seiner christlichen Soziallehre (1977) explizierten Subsidiaritätsprinzip. Dieses besagt, dass Probleme vorzugsweise dort zu lösen sind, wo sie entstehen, bzw. dass größere soziale Einheiten erst dann für Problemlösungen zuständig sind und unterstützend („subsidiär“) tätig werden, wenn die jeweils kleineren sozialen Einheiten nicht zu einer selbstständigen Lösung in der Lage sind. Das Subsidiaritätsprinzip betont damit gleichermaßen die Nutzung bestehender Problemlösepotenziale (des Einzelnen, der Familie, der Kommune usw.) durch Förderung von Eigenverantwortung sowie die Verpflichtung übergeordneter sozialer Einheiten (der Familie, der Kommune, des Staates) im Bedarfsfalle unterstützend tätig zu werden. In seiner Anlehnung an das Subsidiaritätsprinzip verweist das Leitbild eines mitverantwortlichen Lebens entsprechend sowohl auf die Verpflichtung des Einzelnen, durch eine selbstverantwortliche Lebensführung Potenziale auszubilden und für sich selbst und andere zu nutzen als auch auf die Verpflichtung des Staates, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die Individuen eine angemessene Ausbildung und Verwirklichung von Potenzialen ermöglichen.

Der Zusammenhalt und die Funktionsfähigkeit unserer Gesellschaft beruht auf dem Prinzip der Solidarität. Dies ist für das Thema dieses Altenberichtes gleichbedeutend damit, dass von jenen, die dazu in der Lage sind, auch eine Unterstützung der Gemeinschaft eingefordert werden kann – von älteren Menschen und für ältere Menschen. Wenn in weiten Teilen der Bevölkerung die berufliche Leistungsfähigkeit über das Erreichen der gegenwärtigen Altersgrenze hinaus erhalten und gleichzeitig die Gemeinschaft auf eine optimale Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials angewiesen ist, dann sollte verstärkt über eine Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand, die von der Tendenz auf eine Anhebung des Renteneintrittsalters zielt, diskutiert werden. Auf Grund der sehr unterschiedlich verteilten körperlichen und psychischen Belastungen zwischen den Berufsgruppen, sind allerdings differenzierte Antworten nötig. Ansonsten könnten gerade diejenigen Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die in ihrer Jugend früh ins Arbeitsleben eintreten mussten, damit lange Beitragszahlungen geleistet haben, belastende Arbeitsverhältnisse hatten und krankheitsbedingt häufig früh ausscheiden, zusätzlich durch hohe Rentenabschläge bestraft werden.

Voraussetzung für eine faktische Anhebung des Renteneintrittsalters wie auch für eine Flexibilisierung oder Erhöhung der Regelaltersgrenze ist zum einen, dass die Arbeitnehmer im Verlauf ihres Erwerbslebens durch betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung und der Qualifizierung in die Lage versetzt werden, diesen Anforderungen individuell gerecht werden zu können. Zum anderen muss die Arbeitsmarktlage so beschaffen sein, dass sie es älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Selbstständigen auch erlaubt, ihre Arbeitskraft einzusetzen. Da sich die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen branchenspezifisch sehr unterschiedlich gestaltet, erscheint weniger eine generelle Erhöhung, als vielmehr eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters als angemessen.

Die am Prinzip der Solidarität orientierte Forderung nach einer stärkeren Nutzung der Potenziale älterer Menschen für die Gesellschaft beschränkt sich nicht auf die Arbeitswelt, sondern gilt in gleicher Weise für das bürgerschaftliche Engagement. Eine Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements setzt voraus, dass ältere Menschen in stärkerem Maße als mitverantwortlich Handelnde angesprochen werden. Nur auf der Grundlage von realen gesellschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten, einer gesellschaftlichen Anerkennung der Potenziale des Alters und eines glaubwürdigen Appells an ihre Solidarität werden ältere Menschen auch die Motivation zu mitverantwortlichem Handeln empfinden und sich entsprechend für andere einsetzen.

Alter als Innovationsmotor stärken

Ein weiteres Leitbild kommt in der Auffassung zum Ausdruck, dass gesellschaftlicher Wohlstand nur mit kreativen Älteren erhalten werden kann. Mit der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials und von Betriebsbelegschaften steigt die Notwendigkeit, die innovativen und kreativen Fähigkeiten älterer Beschäftigter und Selbstständiger zu erkennen und zu fördern. Entsprechend sind von betrieblicher und gesellschaftlicher Seite die Voraussetzungen für den Erhalt und die Entwicklung von Kreativität im Alter zu schaffen. Zu diesen Voraussetzungen zählen nicht zuletzt die Schaffung von lernfördernden Arbeitsumgebungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Altersgruppen und spezifischen Bildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte und Arbeitssuchende.

Mit dem zunehmenden Anteil älterer Menschen gewinnt auch das bürgerschaftliche Engagement an Bedeutung für die Erhaltung gesellschaftlicher Produktivität und Innovationsfähigkeit. Die im Vergleich zu früheren Geburtsjahrgängen bessere Ausstattung mit den Potenzialen Gesundheit, Bildung, finanzielle Ressourcen und Zeit rechtfertigt hier eine optimistische Prognose unter der Voraussetzung, dass es gelingt, ältere Menschen in angemessener Weise zur Übernahme einer entsprechenden Aufgabe zu motivieren. Angesichts veränderter Erwerbs- und Bildungsbiografien ist hier davon auszugehen, dass in Zukunft vor allem anspruchsvolle Aufgaben und Tätigkeiten nachgefragt werden, die eigenverantwortliches Handeln zulassen und gleichzeitig Möglichkeiten zum Austausch von Erfahrungen und zur gezielten Fort- und Weiterbildung eröffnen. Ältere Menschen können auch im sozialen und politischen Engagement zukünftig stärker Initiatoren von Innovationen werden.

Nachhaltigkeit und Generationensolidarität

Das Leitbild der Nachhaltigkeit und Generationensolidarität besagt, dass die Förderung und Verwirklichung von

Potenzialen des Alters nicht zu Lasten anderer Generationen oder späterer Geburtsjahrgänge gehen darf.

Die Förderung von Potenzialen des Alters ist grundsätzlich auch im Zusammenhang mit der Notwendigkeit, eine kinderfreundliche Gesellschaft zu schaffen, zu sehen. Das entscheidende Problem des demografischen Wandels besteht nicht in der höheren Lebenserwartung, sondern in der geringeren Fertilitätsrate. Aufbau, Erhalt und bessere Nutzung der Potenziale des Alters sollten nicht isoliert von ihren Auswirkungen auf nachfolgende Generationen diskutiert werden (Generationensolidarität), vielmehr stellt sich aus gesellschaftlicher Perspektive auch die Frage, inwieweit die Potenziale des Alters für nachfolgende Generationen genutzt werden können. Eine kinderfeindliche Gesellschaft ist auf Dauer nicht überlebensfähig, eine Verwirklichung von Potenzialen des Alters langfristig nur in einer kinderfreundlichen Gesellschaft möglich. Entsprechend erweist sich die Förderung generationenübergreifender Kontakte im Kontext der Förderung und Nutzung von Potenzialen des Alters als eine zentrale Aufgabe.

Lebenslanges Lernen

Lebenslanges berufsbezogenes Lernen wie allgemeine lebenslange Lernprozesse werden in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Ältere Menschen verfügen heute über einen im Vergleich zu früheren Kohorten höheren durchschnittlichen Bildungsstand sowie über eine im Durchschnitt höhere Vertrautheit im Umgang mit Bildungsangeboten. Derart veränderte Bildungsbiografien gehen auch mit einer gesteigerten Lernfähigkeit im Alter einher. Technische Innovationen und gestiegene Lebenserwartungen beinhalten auch das Risiko, dass Wissenssysteme schneller veralten, bereichsspezifische Erfahrungen mithin nutzlos werden. Entsprechend ist die Vorstellung, man könne berufliche Bildungsprozesse ausschließlich auf einen frühen Abschnitt der Biografie konzentrieren, nicht mehr zeitgemäß. Ebenso wie sich nachfolgende Generationen lebenslang weiterbilden müssen, sollten sich auch ältere Menschen für Bildungsangebote öffnen. Angesichts der gegenüber früheren Geburtsjahrgängen veränderten Bildungsbiografien geht die Kommission hier davon aus, dass sich der Trend zu einem höheren Bildungsniveau im Alter weiter fortsetzen wird. Auf dieser Grundlage ist eine Neugestaltung des Lebenslaufs im Sinne einer altersintegrierten Gesellschaft zu fordern, wobei der Verknüpfung von beruflicher Tätigkeit mit lebenslangem Lernen, Kindererziehung und Pflege eine große Rolle zukommt.

Prävention

Die Möglichkeiten der gezielten Nutzung von Potenzialen des Alters beruhen sowohl darauf, dass die Menschen immer älter werden als auch darauf, dass sie bei guter Gesundheit ein hohes Alter erreichen. In der Prävention liegt somit eine große Chance für ein langes Leben in guter Gesundheit, Selbstständigkeit und Mitverantwortung. Gegenüber früheren Geburtsjahrgängen verfügen die heute älteren Menschen im Durchschnitt auch über eine deutlich bessere Gesundheit. Dennoch sind die bis ins hohe Alter bestehenden Präventionspotenziale bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Durch eine stärker präventive Ausrichtung des Gesundheitssystems, eine Kultur des präventiven Handelns und einer flächendeckenden Einführung von betrieblichen gesundheitsfördernden Maßnahmen lässt sich nicht nur die Kostenentwicklung im Gesundheitssystem positiv beeinflussen, sondern auch die Produktivität älterer Arbeitnehmer und Senioren erheblich erhöhen. Die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer bleibt länger erhalten, die Zugänge zur Erwerbsunfähigkeitsrente verringern sich und die Voraussetzungen für nachberufliche Produktivität werden verbessert. Für die Nacherwerbsphase ist festzustellen, dass sich die Entwicklung der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit durch geeignete Trainings- und Bildungsangebote erheblich beeinflussen lässt. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass durch eine bessere Ausschöpfung von Rehabilitationspotenzialen in vielen Fällen zu verbesserten Möglichkeiten einer selbstständigen, selbstverantwortlichen und mitverantwortlichen Lebensführung beigetragen werden kann (Kruse 2002a). Das Zusammenspiel von Verhältnisprävention, die insbesondere an den Arbeitsbedingungen in den Betrieben ansetzen muss, und der Verantwortung des Einzelnen für die Aufrechterhaltung seiner Gesundheit wird stärker betont werden müssen.

1.5 Möglichkeiten und Wirklichkeiten

In dynamischen Gesellschaften sind Chancen, die sich für eine Gruppe ergeben, nicht selten mit Risiken für andere Gruppen verbunden. Entsprechend ist es denkbar, dass die gezielte Förderung der Nutzung von Ressourcen des Alters zu Lasten der für nachfolgende Generationen bestehenden Möglichkeiten, ihre eigenen Ressourcen zu vermehren oder zu verwirklichen, geht, insbesondere unter der Bedingung der Knappheit von Ressourcen. Die Kommission trägt diesem Umstand durch das Leitbild der Generationensolidarität Rechnung. Entscheidend ist hier der Gedanke, dass etwa eine Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten älterer Menschen letztlich auch immer nachfolgenden Generationen zugute kommen sollte. Eine „optimierte“ Altersschichtung erscheint nicht nur im Hinblick auf die Nutzung von Potenzialen älterer Menschen in gesamtgesellschaftlichem Interesse, sondern darüber hinaus auch, weil für nachfolgende Generationen die Aussicht besteht, von einer solchermaßen veränderten Altersschichtung zu einem späteren Zeitpunkt ebenfalls zu profitieren. Dennoch sollte nicht übersehen werden, dass gesellschaftliche Innovationen subjektiv – und eben nicht notwendigerweise objektiven Gegebenheiten entsprechend – wahrgenommen und bewertet werden. Unter der Voraussetzung, dass die für weite Teile unserer Gesellschaft charakteristische kulturelle Reserviertheit gegenüber dem Alter weiter bestehen bleibt, ist es durchaus denkbar, dass etwa eine Verbesserung der Erwerbschancen oder Teilhabechancen Älterer von Jüngeren im Sinne einer Konkurrenz um knappe Ressourcen oder im Sinne einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung der eigenen

Generation interpretiert wird (gerade unter den Bedingungen einer dauerhaften Beschäftigungskrise).

Die hier angesprochene Bedeutung gesellschaftlicher Altersbilder für die Akzeptanz von Bemühungen um die Durchsetzung neuer Sichtweisen von Lebenslauf, Jugend und Alter (im Sinne einer Überwindung klassischer Segmentierungen des Lebenslaufs) verweist auf die Rahmenbedingungen und Schwierigkeiten, unter denen die von der Kommission vorgeschlagenen Maßnahmen realisiert und kontinuierlich neu erarbeitet werden müssen. Entsprechend ist eine Förderung von Potenzialen älterer Menschen – worauf bereits im Zusammenhang mit dem Leitbild der Generationensolidarität hingewiesen wurde – nur im Kontext einer generationenübergreifenden Perspektive möglich, die sich gleichzeitig kontinuierlich um die Transparenz von Zielsetzungen und Maßnahmen bemüht.

1.6 Überblick über den Bericht

Auf Grund der oben beschriebenen Themenstellung wird eine Reihe von Themen in diesem Altenbericht nicht oder nur am Rande behandelt, obwohl diese ebenfalls unter das Thema der „Potenziale des Alters und für das Alter“ fallen könnten. Dies gilt zum Beispiel für Fragen der altersangemessenen Ausgestaltung der medizinischen und pflegerischen Versorgungssysteme und des Wohnens im Alter, die in den bisherigen Altenberichten breiten Raum eingenommen haben. Die 5. Altenberichtskommission behandelt die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme nur am Rande und geht stattdessen stärker auf die Auswirkungen der eingeleiteten Reformen für den individuellen finanziellen Handlungsspielraum im Alter ein.

Der 5. Altenbericht ist in neun Kapitel gegliedert. Das erste Kapitel führt in das Thema ein, bestimmt den Begriff Potenziale des Alters vor dem Hintergrund der öffentlichen Diskussion über die Folgen des demografischen Wandels und expliziert die Leitbilder, von denen sich die Kommission in ihrer Arbeit hat führen lassen.

Das zweite Kapitel gibt eine Analyse der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und beantwortet die Frage, wie die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöht werden kann. Dies geschieht mit Blick auf Deutschland, schließt aber auch den internationalen Vergleich mit ein.

Das dritte Kapitel befasst sich mit Bildung und Lernen im Erwerbsalter und in der Nacherwerbsphase und verweist auf die Notwendigkeit des Ausbaus lebenslangen Lernens. Es wird, unter Einbeziehung internationaler Erfahrungen, dargestellt, wie Bildung zum Aufbau und Erhalt von Potenzialen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie älterer Menschen in der Nacherwerbsphase beitragen kann.

Im vierten Kapitel werden die Einkommens- und Vermögenslagen als Voraussetzung für die Entfaltung von Potenzialen älterer Menschen analysiert. Die Auswirkungen der eingeleiteten Sozialreformen auf die künftige Einkommensentwicklung und -verteilung im Alter werden untersucht und ein alternativer Reformpfad skizziert.

Das fünfte Kapitel stellt dar, welche Chancen die stärker zu entwickelnde „Seniorenwirtschaft“ bietet, die sich mit der Produktion von Gütern und Dienstleistungen für ältere Menschen befasst, um negative wirtschaftliche Konsequenzen des demografischen Wandels zu kompensieren.

Im sechsten Kapitel geht es um die vielfältigen Unterstützungsleistungen, die ältere Menschen in Familien und privaten Netzwerken erbringen und um die Fragen, wie diese Potenziale älterer Menschen gefördert werden können und wo die Grenzen familialer Unterstützungspotenziale liegen. Daran anknüpfend werden Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung familialer und privater Netzwerke diskutiert.

Das siebte Kapitel gibt eine Analyse des bürgerschaftlichen Engagements älterer Menschen in Deutschland und zeigt deren Beitrag zur Generationensolidarität und gesellschaftlichen Modernisierung auf. Weiterhin werden Ziele, Optionen und Maßnahmen der Engagementförderung behandelt.

Im achten Kapitel werden die Potenziale älterer Migrantinnen und Migranten analysiert, und es wird der Frage nachgegangen, wie diese gefördert und besser für die Selbsthilfe und für gesellschaftliches Engagement genutzt werden können.

Im neunten Kapitel werden die zentralen Anliegen und Ergebnisse des 5. Altenberichts zusammengefasst. Anschließend werden alle von der Kommission in den Fachkapiteln erarbeiteten Handlungsempfehlungen noch einmal aufgeführt.

2 Erwerbsarbeit

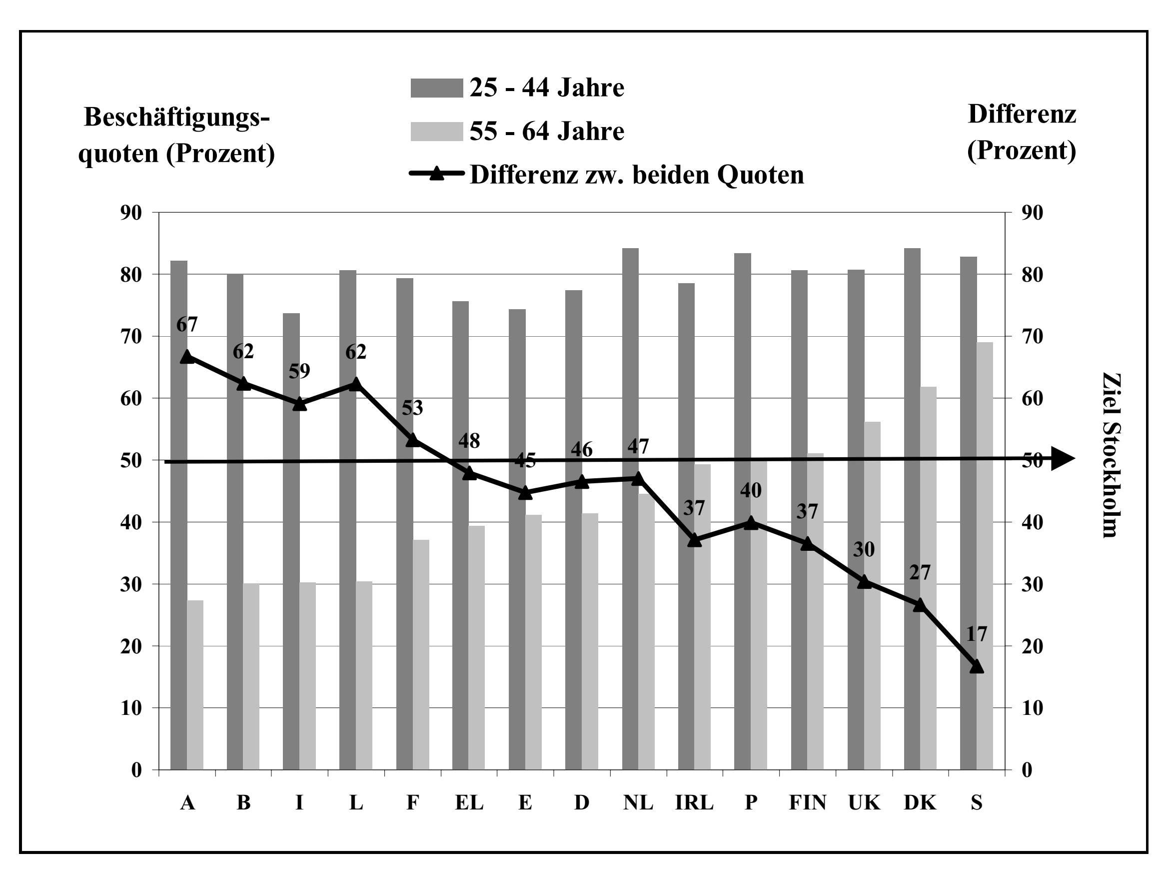
2.1 Einleitung

In Deutschland waren im Jahre 2004 nur 41,4 Prozent aller Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren beschäftigt (Abbildung 2). Die Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten der Älteren und der Personen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und 44 Jahren liegt bei 46 Prozent. Eine solch geringe Nutzung des Erwerbspersonenpotenzials Älterer in Deutschland und auch in anderen europäischen Ländern ist angesichts der demografischen Entwicklung auf Dauer nicht vertretbar. Bis zum Jahre 2020 wird das Erwerbspersonenpotenzial der über 50-Jährigen in Deutschland um fast 5 Millionen Personen und ihr Anteil am Erwerbspersonenpotenzial insgesamt von 22 auf 34 Prozent steigen. Entsprechend sinken die Anteile der übrigen Altersklassen (Prognos 2002) (Abbildung 3). Die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen und übermorgen müssen somit von insgesamt weniger und zugleich älteren Erwerbspersonen bewältigt werden.

Angesichts dieser Entwicklung wird eine bessere Nutzung des Potenzials älterer Arbeitnehmer aus mehreren Gründen befürwortet: So wird vielfach ein sonst rückläufiges Arbeitsangebot als Hemmnis für die künftige wirtschaftliche Entwicklung angesehen. Außerdem wird ein Anstieg von Sozialversicherungsbeiträgen gebremst, da sich die Relation von Leistungsempfängern zu Beitragszahlern verbessert und beträchtliche Ausgaben für die unterschiedlichen Wege zum „Vorruhestand“ entfallen. Zudem liegt heute ein erheblicher Wissens- und Erfahrungsschatz Älterer brach, der durch Jüngere nicht einfach ersetzt werden kann und künftig gehoben werden sollte. Darüber hinaus ist bei zunehmendem Lebensalter eine längere Erwerbsphase ein wichtiges Element einer

Abbildung 2

Beschäftigungsquoten der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in der Europäischen Union (15) 2004

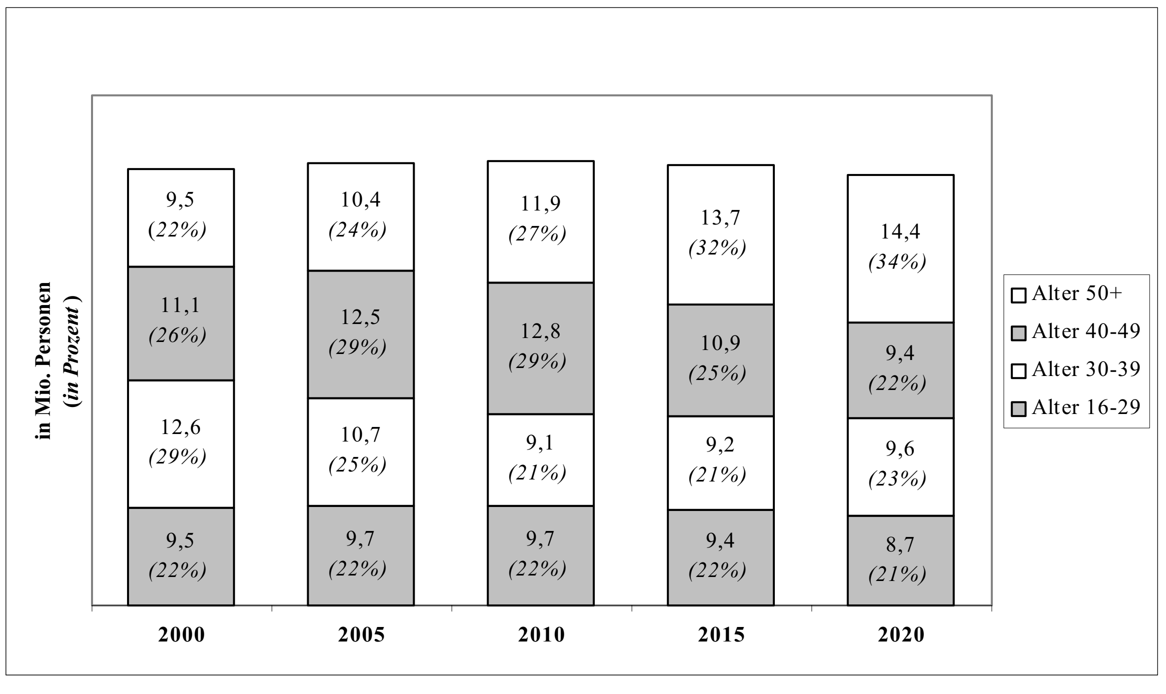


Quelle: Bosch & Schief 2005a. Datenbasis: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2004.

Abbildung 3



Erwerbspersonenpotenzial in Mio. Personen (in Prozent)



Quelle: Prognos 2002: 62

erfüllten Lebensgestaltung, die heute vielen Älteren in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt versagt wird. Und schließlich ist es auch gesellschaftlich nicht vertretbar, bei einer auch künftig weiter steigenden Lebenserwartung und angesichts wachsender Potenziale der jeweils nachrückenden Geburtsjahrgänge älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Zusammenwirken mit ihren Arbeitgebern die bisherige Praxis der frühen „Freisetzung des Alters“ fortzusetzen. Es ist also eine Umkehr einer aus dem Zusammenwirken von Politik, Sozialpartnern, Betrieben und Arbeitnehmern erwachsenen Befürwortung des frühen Ruhestandes erforderlich. Dies setzt ein Umdenken bei allen Akteuren voraus. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer steht inzwischen nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen europäischen Ländern auf der politischen Tagesordnung. Die Herausforderung ist umso größer, da es nicht alleine um die Bewältigung des individuellen, sondern erstmals in der Geschichte der Industriegesellschaften um eine Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit im Zusammenhang mit einem *kollektiven* Altern der Erwerbsbevölkerung geht (Volkholz 2004a; Volkholz, Kiel & Wingen 2002).

Was langfristig notwendig und vernünftig erscheint, ist kurzfristig allerdings nicht so ohne weiteres umsetzbar. Wie in Abbildung 3 erkennbar ist, wird das Erwerbspersonenpotenzial bis 2020 fast konstant bleiben und erst danach sinken. Auch bezüglich der Arbeitslosigkeit wird erwartet, dass sie noch lange auf einem hohen Niveau verharrt (2010 bei 8,8 Prozent und bis 2020 bei 7,0 Prozent; Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2003a: 63). Bei einem solchen gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräfteüberschuss ist nicht auszuschließen, dass durch eine Erhöhung des faktischen Renteneintrittsalters für eine lange Übergangsfrist nicht die Beschäftigungsquote, sondern nur die Arbeitslosenquote der Älteren steigt (Kistler & Huber 2002).

In der öffentlichen Diskussion dominieren Vorstellungen, dass man lediglich die heutige Vorruhestandspraxis beenden und zum Renteneintrittsalter der 1960er-Jahre zurückkehren müsse, um die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Mit so einfachen Rezepten wird man nicht erfolgreich sein. Die bloße Anhebung der Altersgrenzen und das damit verbundene Hoffen auf den „Selbstlauf der Dinge“ muss als reine rententechnische Lösung wirkungslos bleiben, weil sie nicht auf die eigentlichen Faktoren der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und schon gar nicht auf die jeweils notwendigen förderlichen Rahmenbedingungen abzielt. Auch verbergen sich hinter einer durchschnittlichen Beschäftigungsquote viele unterschiedliche Lebens- und Erwerbsverläufe. Schon ein kurzer Blick zurück zeigt, dass 1970 – also vor der Zeit der Einführung der flexiblen Altersgrenze im Rentenrecht und den Vorruhestandsprogrammen – zwar die Männer in der hier betrachteten Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen mit damals 80,7 Prozent erheblich höhere Erwerbsquoten aufwiesen als heute. Demgegenüber lag auf Grund der traditionellen

Familienmodelle damals die Erwerbsquote der Frauen in dieser Altersgruppe aber nur bei 31,3 Prozent[4] (Europäische Kommission 2003: 167). Zu beachten sind neue Differenzierungen der Erwerbsverläufe nach dem Qualifikationsniveau, der Nationalität, dem Gesundheitszustand, den Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt nach dem Familienstand oder der Lebensformen (Bosch & Schief 2005b).

Es gibt daher nicht „die“ Älteren zwischen 55 und 64 Jahren. Vielmehr teilen sie sich in Gruppen mit höchst unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und -erwartungen auf. Manche von ihnen können und wollen bis zum 65. Lebensjahr und möglicherweise auch darüber hinaus arbeiten; andere sind angesichts ihrer subjektiven Voraussetzungen (Qualifikation und Gesundheitszustand) oder objektiver Ausgangsbedingungen (Arbeitsbedingungen, vorhandenes Arbeitsplatzangebot) dazu aber gar nicht in der Lage; weitere schließlich könnten durchaus länger arbeiten, präferieren aber aus unterschiedlichen Gründen einen früheren Ausstieg und können sich diesen trotz der Erschwerung und Verteuerung des „Vorruhestands“ vielleicht auch leisten, da sie z.B. zeitlebens gut verdient oder geerbt haben oder in einem Haushalt mit mehreren Verdienern leben. Auch die zunehmende Einkommens- und Vermögensdifferenzierung wird die Art der Übergänge ins Alter immer stärker beeinflussen (siehe dazu Kapitel Einkommenslage im Alter).

Zwar lassen sich durch eine humanere Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch gezielte Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit die Chancen für einige Gruppen der Älteren verbessern, länger erwerbstätig zu sein. Angesichts der noch für längere Zeit prognostizierten hohen Arbeitslosigkeit, des Weiterbestehens von Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer und individueller Gesundheitsrisiken wird es jedoch auch in Zukunft Gruppen geben, die nicht bis zum „normalen“ Rentenalter erwerbstätig sein können. Die Politik steht vor der Herausforderung, neben allgemeinen Antworten auch differenzierte Lösungen für einen differenzierten Personenkreis bereitzustellen.

Um realistische Szenarien zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer zu entwerfen, ist es daher notwendig, sich die Erwerbsverläufe unterschiedlicher Gruppen Älterer zwischen 55 und 64 Jahren genauer anzuschauen. Darauf zielt die Lageanalyse in Abschnitt 2.2. Anschließend werden auf dieser Basis Zielvorstellungen für die Politik formuliert (Abschnitt 2.3), bisherige politische Maßnahmen zur Erhöhung des Beschäftigungsniveaus Älterer dargestellt (Abschnitt 2.4), um dann notwendige Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer insgesamt, auch durch differenzierte Lösungen für besondere Gruppen, vorzuschlagen (Abschnitt 2.5).

[4] Die Erwerbsquote schließt im Unterschied zur Beschäftigungs- oder Erwerbstätigenquote die Arbeitslosen mit ein. Im Folgenden werden wir vor allem Beschäftigungsquoten verwenden, werden aber auch – mangels anderer Daten – auf den Langzeitvergleich der Erwerbsquoten zwischen 1970 und 2000 durch die Europäische Kommission zurückgreifen.

2.2 Lageanalyse

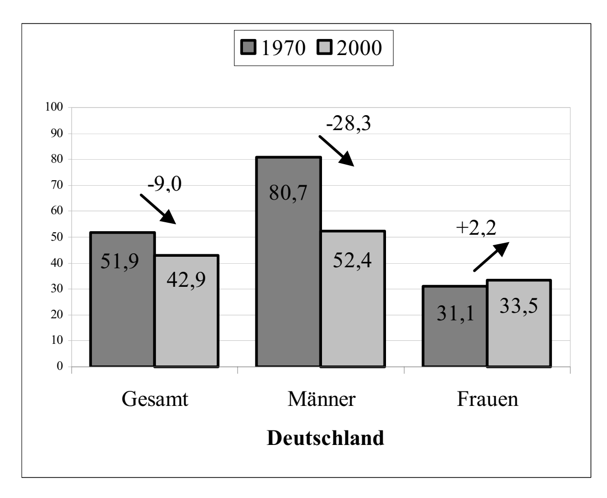
2.2.1 Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen, 1970 und 2000

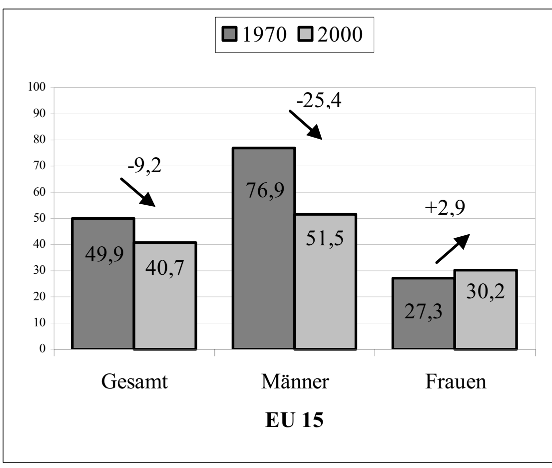
Zwischen 1970 und 2000 ist in Deutschland die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen um 9 Prozentpunkte von 51,9 auf 42,9 Prozent zurückgegangen (Abbildung 4). Das heißt, dass das Humankapital Älterer um fast ein Fünftel weniger genutzt wurde als vor 30 Jahren. Hinter diesen Durchschnittszahlen verbergen sich völlig gegensätzliche Entwicklungen bei Männern und Frauen. Die Erwerbsquote der Männer ist in Deutschland vor allem infolge der Frühverrentung um 28,3 Prozentpunkte, das entspricht mehr als einem Drittel, gesunken. Demgegenüber ist aber die Erwerbsquote der Frauen im gleichen Zeitraum von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau um 2,2 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Frauen schneiden sich dabei zwei Entwicklungstendenzen: Zum einen verringert sich durch die Nutzung von Vorruhestandsmöglichkeiten auch bei ihnen die Erwerbsquote, zum anderen wachsen jüngere, besser ausgebildete und stärker erwerbsorientierte Frauen in diese Altersgruppe hinein, wodurch sich die Erwerbsquote erhöht. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit war aber nicht stark genug, um den Rückgang der Erwerbsquote insgesamt aufhalten zu können.

Deutschland liegt mit der Entwicklung seiner Erwerbsquoten der 55- bis 64-Jährigen zwar ziemlich genau im Durchschnitt der EU-15, wobei sich dieser EU-Durchschnitt wiederum aus sehr unterschiedlichen Länderprofilen ergibt. In Frankreich und Belgien waren die Vorruhestandsangebote noch großzügiger als in Deutschland, und in den südeuropäischen Ländern treffen Traditionen des frühen Ausstiegs der Männer aus dem Erwerbsleben mit sehr traditionellen Familienmodellen zusammen. So waren in Italien im Jahre 2000 nur 29 Prozent aller 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig und in Belgien waren es sogar nur 27,1 Prozent (Europäische Kommission 2003: 167). Ganz anders dagegen verlief die Entwicklung in den skandinavischen Ländern (Abbildung 5): In Schweden und Dänemark lagen noch 1970 die Erwerbsquoten der 55- bis 64-jährigen Männer und Frauen nahe an den deutschen Werten. Seitdem gingen zwar auch in diesen Ländern die Erwerbsquoten der Männer zurück, allerdings bei weitem nicht so stark wie in Deutschland. Ein Grund ist, dass nur zeitlich begrenzte oder auf bestimmte Personengruppen zielende Vorruhestandsoptionen angeboten wurden, wie etwa die mittlerweile wieder abgeschaffte Teilrente in Schweden (Ebbinghaus 2003). Gleichzeitig hat aber die frühzeitig eingeleitete Gleichstellungspolitik ihre Wirkungen entfaltet. Die Erwerbstätigkeit der Frauen in Schweden (die in beträchtlichem Ausmaß im öffentlichen Sektor erfolgt) wurde vor allem durch einen Ausbau der Betreuung von Kindern und Schülern sowie durch die verbesserte Bezahlung von Frauen gefördert. Allerdings besteht auch oft die ökonomische Notwendigkeit zu einem zweiten Erwerbseinkommen im Haushalt. Insgesamt hat in Schweden die steigende Frauen-Beschäftigungsquote den Rückgang bei den Männern überkompensiert.

Abbildung 4

Erwerbsquoten in Deutschland und EU 15 in Prozent der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren, 1970 und 2000

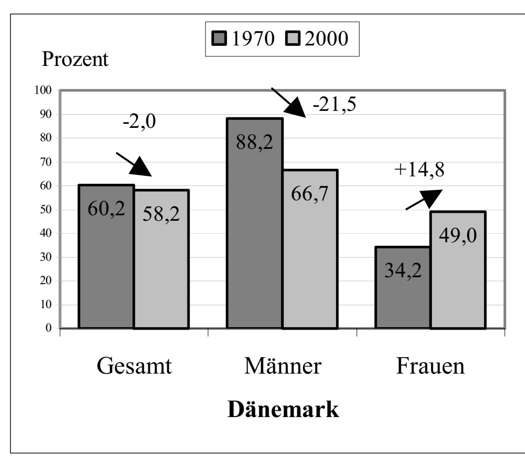


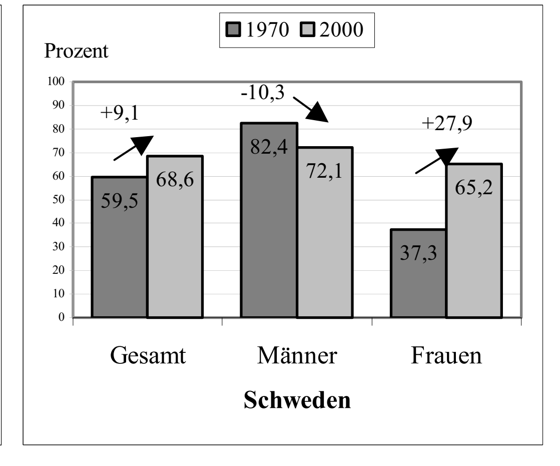


Quelle: Europäische Kommission 2003: 167.

Abbildung 5

Erwerbsquoten in Dänemark und Schweden in Prozent der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren, 1970 und 2000





Quelle: Europäische Kommission 2003: 167.

In Dänemark, das bis Anfang der 1990er-Jahre ausgeprägte Phasen passiver Arbeitsmarktpolitik durchlebte und erst danach auf eine aktive Arbeitsmarktpolitik umgeschwenkt ist (Dingeldey 2005), reichte der starke Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit nicht aus, den starken Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Männern zu kompensieren, sodass es zu einem leichten Rückgang der Beschäftigungsquote Älterer kam.

Die Frauenerwerbstätigkeit in der hier betrachteten Altersgruppe ist in Deutschland aus den folgenden Gründen vergleichsweise niedrig:

– So bestehen u.a. geringere berufliche Aufstiegschancen, geringere Arbeitseinkommen, ein geringeres Arbeitszeitvolumen, bedingt vor allem durch den hohen Anteil von (arbeitszeitlich geringer) Teilzeitbeschäftigung, sowie häufigere Beschäftigung in sozial weniger abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen.

– Vor allem für Mütter lässt sich die Realisierung des Wunsches nach Gleichzeitigkeit von Berufstätigkeit und Kinderwunsch und -erziehung nach wie vor nur unter deutlich erschwerten Bedingungen verwirklichen. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Er-

werbstätigkeit und Familie insbesondere im Bereich der Kleinkindbetreuung, vorschulischer und schulischer Begleitdienste sind – obwohl seit Jahren wiederholt gefordert – immer noch „Mangelware“. Dies alles gilt umso mehr angesichts des engen Zusammenhangs zwischen Berufstätigkeit (von Frauen) einerseits und Kinderlosigkeit andererseits. Vor allem höher qualifizierte Frauen und/oder Akademikerinnen bleiben in wachsendem Ausmaß kinderlos, was wesentlich mit unzureichender Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf und besonders hohen Opportunitätskosten erklärt wird (Zielfe 2004; Wirth & Dümmler 2004). Es „rächt sich“ jetzt, dass noch bis vor kurzem Frauen- und Müttererwerbsarbeit auf der einen sowie vorschulische Betreuung, Ganztagsschulen und dgl. auf der anderen Seite vielfach gesellschaftlich negativ sanktioniert waren, sowie andererseits auch der Verzicht auf Erwerbsarbeit von Frauen zu Gunsten von Familienarbeit. Hinzu kommen die „demografischen Fernwirkungen“ einer „kinderfeindlichen“, da ein Leben mit (Klein-)Kindern nicht unterstützenden Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Die „strukturelle Rücksichtslosigkeit“ (Kaufmann 1995) der Gesellschaft gegenüber einem Leben mit Kindern bestimmt noch immer in vielen Fällen die Erwerbsmöglichkeiten und -chancen von Müttern.

– Weitgehend ungelöst sind auch die Probleme der „neuen“ Variante der Vereinbarkeitsproblematik im zweiten Abschnitt des Erwerbslebens, nämlich der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege. Für viele betroffene Frauen bedeutet die Pflege älterer Angehöriger de facto das „Aus“ der Berufskarriere und nicht selten die Inkaufnahme von Nachteilen bei der sozialen Sicherung.

– Insgesamt geht es somit um Zielkonflikte in einem ganz erheblichen Ausmaß: so zwischen Frauenerwerbsarbeit und Reduzierung des Kinderwunsches und damit der Geburtenrate. Wenn man sich mit den Konsequenzen der demografischen Alterung der Gesellschaft für die Arbeitswelt beschäftigt, dann gilt es auch dies zu beachten.

Es gibt eine Reihe von Ländern, die deutlich höhere Erwerbsquoten Älterer aufweisen als Deutschland. Dafür gibt es viele Einflussfaktoren, auch struktureller Art – wie der Umfang des öffentlichen Sektors mit hoher Frauenerwerbsbeteiligung –, es ist aber z.T. auch Folge ökonomischer Notwendigkeit, z.B. wenn ein Einkommen zur Finanzierung des Familienunterhalts nicht mehr ausreicht.

Trennt man die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in zwei Teilgruppen (55 bis 59 und 60 bis 64), so erreicht die Erwerbsbeteiligung der 55- bis 59-Jährigen in Deutschland mit etwa 60 Prozent nur rund Dreiviertel des Niveaus z.B. in Schweden, Norwegen und der Schweiz (dort 75 oder gar mehr Prozent) (Tabelle 2).

Doch auch in Ländern wie Schweden und Norwegen sinkt die Erwerbsbeteiligung ab dem 60. Lebensjahr deutlich – etwa um ein Drittel auf ca. 55 Prozent verglichen mit der davor liegenden Fünfjahresgruppe. Es gibt also auch in den Ländern mit einer vergleichsweise hohen Erwerbsbeteiligung Älterer so etwas wie einen alterstypischen Rückzugseffekt vom Arbeitsmarkt jenseits des 60. Lebensjahres. Allerdings sinkt in Deutschland die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen bei ohnehin schon erheblich niedrigerem Ausgangsniveau noch weitaus stärker als in diesen Ländern, und zwar um knapp zwei Drittel auf rund 25 Prozent. Will man also eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer erreichen, dann wird insbesondere auch das Augenmerk auf die Altersgruppe der 60-Jährigen und Älteren zu richten sein. Zwar sagen Beschäftigungsquoten und Erwerbsquoten nichts über die Arbeitszeit und Produktivität in den Altersgruppen aus, dennoch sind sie ein Indikator für ein in Deutschland ökonomisch nicht genutztes Potenzial.

Tabelle 2

Beschäftigungsquoten Älterer in Deutschland, Schweden, Norwegen und der Schweiz

Beschäftigungsquoten 2004 in Prozent						
Altersgruppe	**55-59**			**60-64**		
Land	**E**	**A**	**I**	**E**	**A**	**I**
Deutschland	*61,3%*	*9,7%*	*29,1%*	*25,3%*	*3,2%*	*71,6%*
Schweden	*78,1%*	*3,4%*	*18,5%*	*57,8%*	*3,8%*	*38,4%*
Norwegen	*74,8%*	*1,0%*	*24,2%*	*54,2%*	*0,5%*	*45,4%*
Schweiz	*77,5%*	*2,3%*	*20,2%*	*50,0%*	*2,1%*	*47,9%*

E = Erwerbstätig, **A** = Arbeitslos, **I** = Inaktiv.
Quelle: Schief 2005. Datenbasis: Europäischen Arbeitskräftestichprobe 2004.

2.2.2 Der Zusammenhang von Qualifikation und Beschäftigungsquote Älterer

Zu der markanten Geschlechterdifferenzierung in vielen, aber längst nicht mehr allen EU-Ländern ist heute eine zweite zentrale Dimension sozialer Ungleichheit hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung, nämlich die nach Qualifikation, getreten. Während sich die Ungleichheit in den Beschäftigungsquoten zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahrzehnten in der EU deutlich verringert hat, haben die Ungleichheiten nach Qualifikation erheblich zugenommen. Eine gute schulische und berufliche Bildung ist mittlerweile zum Eintrittsbillett und – was zur Erklärung der Beschäftigungsquoten Älterer fast noch wichtiger ist – auch zur Voraussetzung des längerfristigen Verbleibs auf dem Arbeitsmarkt geworden. In allen Ländern der EU 15 steigen die Beschäftigungsquoten sowohl der 25- bis 44-Jährigen als auch der 55- bis 64-Jährigen für Männer und Frauen mit dem Qualifikationsniveau (Abbildung 6). Wer besser qualifiziert ist, hat größere Chancen eine Stelle zu finden und dann auch nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben[5].

[5] Nur in Portugal finden sich noch rudimentäre Reste des traditionellen Musters, dass die weniger Qualifizierten längere Lebensarbeitszeiten haben und die besser Qualifizierten sich frühzeitig aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

Zwar verringern sich in allen EU-Ländern die Beschäftigungsquoten in den drei Qualifikationsgruppen nach dem 55. Lebensjahr, allerdings gibt es jenseits dieses generellen Musters ganz erhebliche Länderunterschiede: In D, A, F, NL, B weisen vor allem die geringer Qualifizierten über 55 Jahre eine geringe Erwerbsbeteiligung auf. Auch zeigt sich in diesen Ländern der vorzeitige „Ruhestand“ bereits bei den Mittelqualifizierten, während die Hochqualifizierten zwischen 55 und 64 Jahren zumeist noch sehr hohe Beschäftigungsquoten aufweisen.

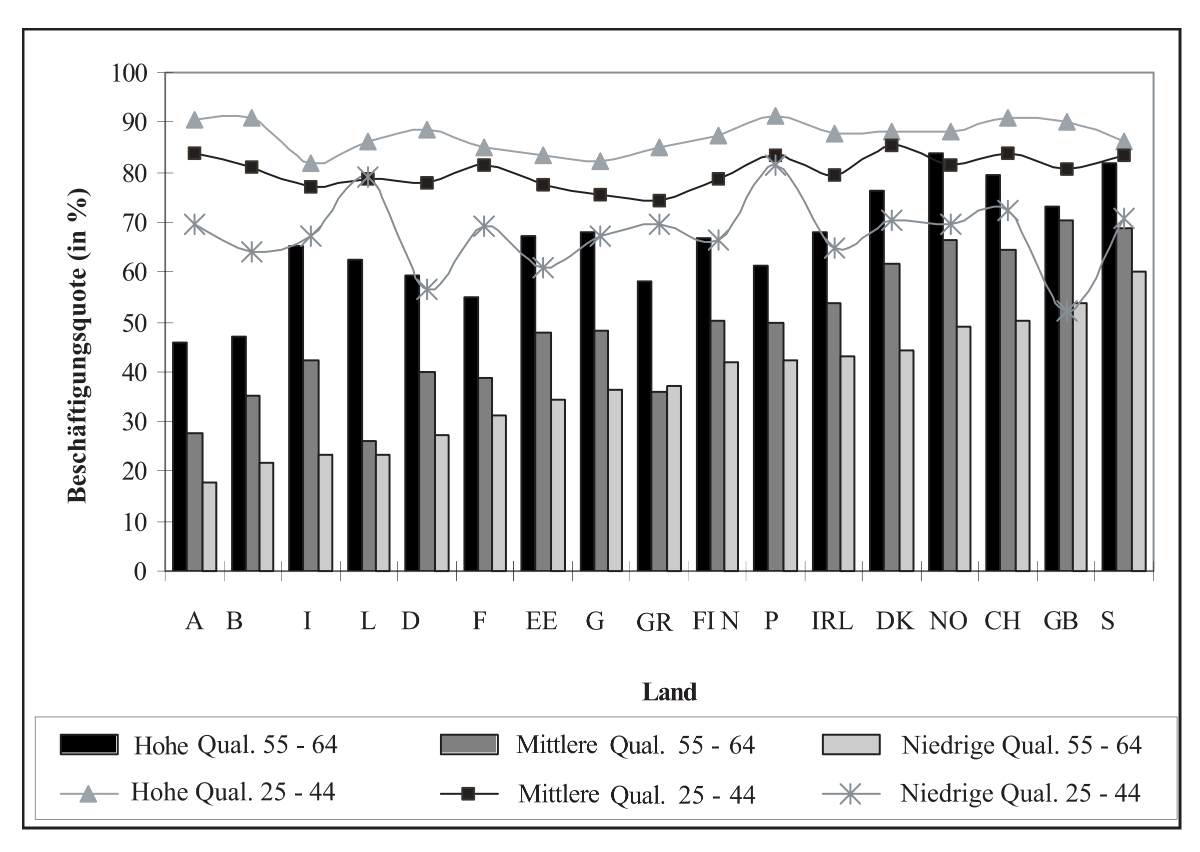
Die Gründe für die nach Qualifikationsniveau abnehmenden Beschäftigungsquoten lassen sich für Deutschland wie folgt zusammenfassen:

– Im verarbeitenden Gewerbe, das zwischen 1970 und 2004 insgesamt 3,16 Millionen Arbeitsplätze verlor, wurden insbesondere Arbeitsplätze für gering Qualifizierte abgebaut. Die im Zusammenhang mit dem Personalabbau aufgelegten Vorruhestandsmaßnahmen im verarbeitenden Gewerbe haben somit selektiv gewirkt.

– Geringer qualifizierte Beschäftigte sind durch eine jahrzehntelange Konzentration der Arbeitstätigkeit auf bestimmte Verfahren, Arbeitsbereiche, betriebs- oder arbeitsplatztypische Arbeitsvorgänge vom Risiko einer weiteren Verengung ihrer Qualifikation betroffen. Dadurch werden die weiteren beruflichen Einsatzmög-

Abbildung 6

Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen nach Qualifikation in der Europäischen Union (EU-15), 2004



Quelle: Schief 2005. Datenbasis: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2004.

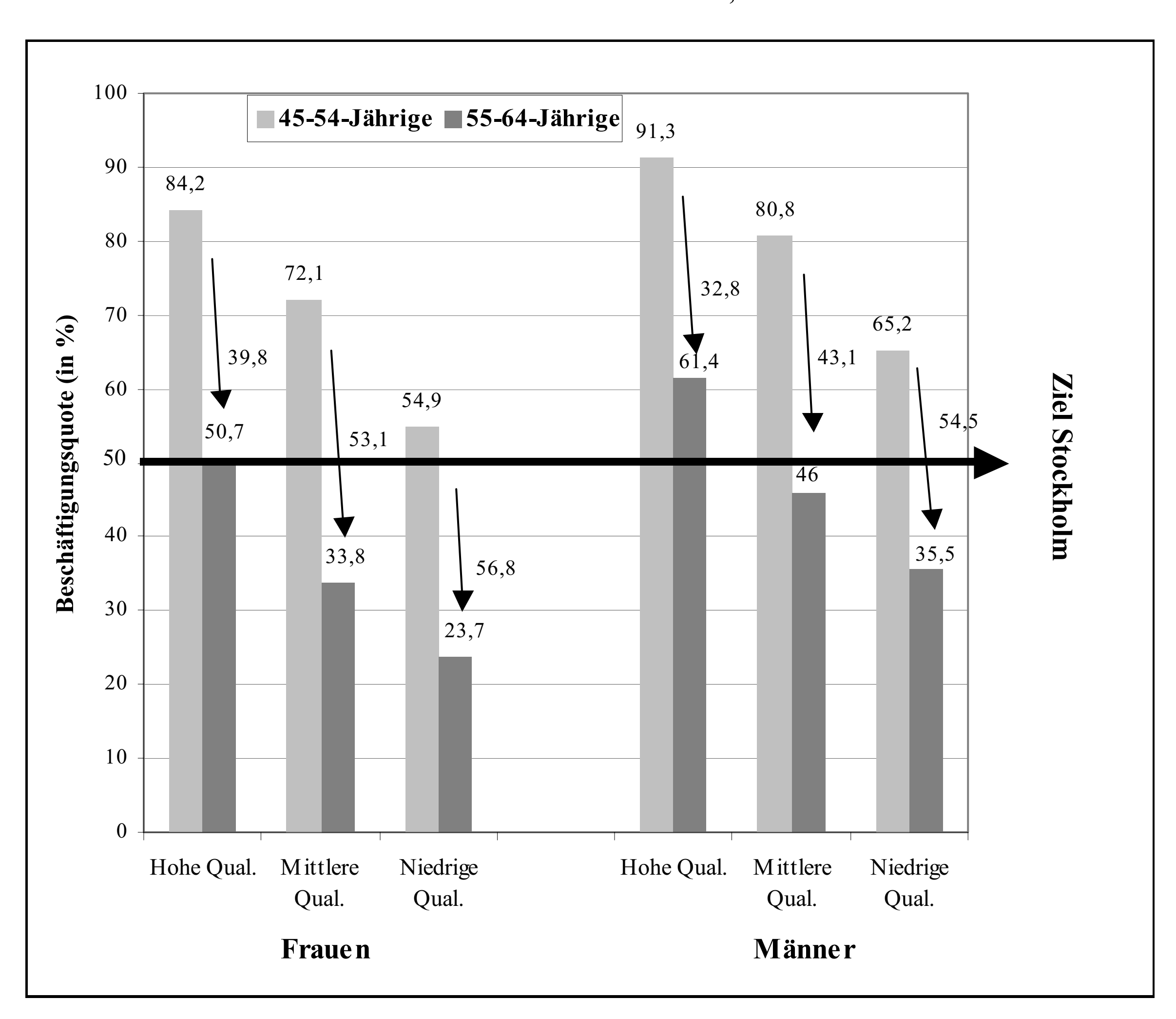
lichkeiten deutlich reduziert („Spezialisierungsfalle“) (Naegele 1996; Wolf, Spiess & Mohr 1999). Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit dem Qualifikationsniveau (siehe Kapitel Bildung).

– Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass sich Geschlechts- und Qualifikationsaspekt gegenseitig verstärken. In Deutschland haben im Jahr 2004 die formal gering qualifizierten Frauen mit nur 23,7 Prozent die geringsten Beschäftigungsquoten unter den 55- bis 64-jährigen (Bosch & Schief 2005a). Allein die hoch qualifizierten Männer und Frauen erreichen eine Beschäftigungsquote von mehr als 50 Prozent, also der Zielmarke, die der Europäische Rat in Stockholm im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie für die Beschäftigung Älterer bis zum Jahre 2010 gesetzt hat (Kommission der Europäischen Gemeinschaften (KOM) 2004) (Abbildung 7). Nur zum Vergleich: Schweden erreicht diese Quote für Männer und Frauen in allen sechs Qualifikationsgruppen und neben Portugal als einziges EU-Land auch bei den gering qualifizierten Frauen (53,8 Prozent).

Ein früheres Renteneintrittsalter von geringer Qualifizierten bedeutet im Übrigen nicht unbedingt kürzere Lebensarbeitszeiten dieser Gruppe. Die heute gering qualifizierten 55- bis 64-Jährigen haben in Deutschland 3,3 Jahre früher als die Hochqualifizierten eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (Europäische Kommission 2003: 170). Dies ist einer der Gründe, warum in einigen Ländern der Bezug der vollen Rente nicht nur an eine Altersgrenze, sondern auch an die Dauer der Lebensarbeitszeit gebunden ist.

Abbildung 7

Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen und der 45- bis 54-Jährigen nach Qualifikation und Geschlecht in Deutschland, 2004



Quelle: Bosch & Schief 2005a. Datenbasis: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2004.

2.2.3 Zum erhöhten Arbeitsmarktrisiko älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Im Unterschied zu den meisten anderen entwickelten Industrieländern liegt die Arbeitslosigkeit Älterer in Deutschland über der durchschnittlichen Arbeitslosenquote aller Beschäftigten (Abbildung 8). Dies gilt sowohl im Vergleich mit Ländern mit hohen Beschäftigungsquoten Älterer (S, DK, CH, N, UK, USA), als auch mit Ländern mit sehr niedrigen Beschäftigungsquoten (NL, B, F). Dies spricht dafür, dass es auch sehr unterschiedliche Gründe für die relativ niedrigen Arbeitslosenquoten Älterer in anderen Ländern gibt. Dort sind Ältere entweder besser vor Entlassungen geschützt, unterliegen weniger Diskriminierungen bei Einstellungen, haben mehr Ausstiegsoptionen aus dem Erwerbsleben oder der Ausstieg wird nicht über Phasen der Arbeitslosigkeit, sondern z.B. direkt über die Rentensysteme abgewickelt. Umgekehrt hat Deutschland die relativ niedrigsten Arbeitslosenquoten für Jugendliche (OECD 2004a). Vor allem durch den starken politischen Druck, allen Ausbildungsnachfragern einen Ausbildungsvertrag anzubieten, gelingt es in Deutschland, die Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich niedrig zu halten. Häufig bedingt dies verringerte Einstellungen oder geringeren Personalabbau am anderen Ende der betrieblichen Alterspyramide. In den anderen Ländern liegt die Jugendarbeitslosenquote hingegen im Durchschnitt doppelt so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosigkeit.

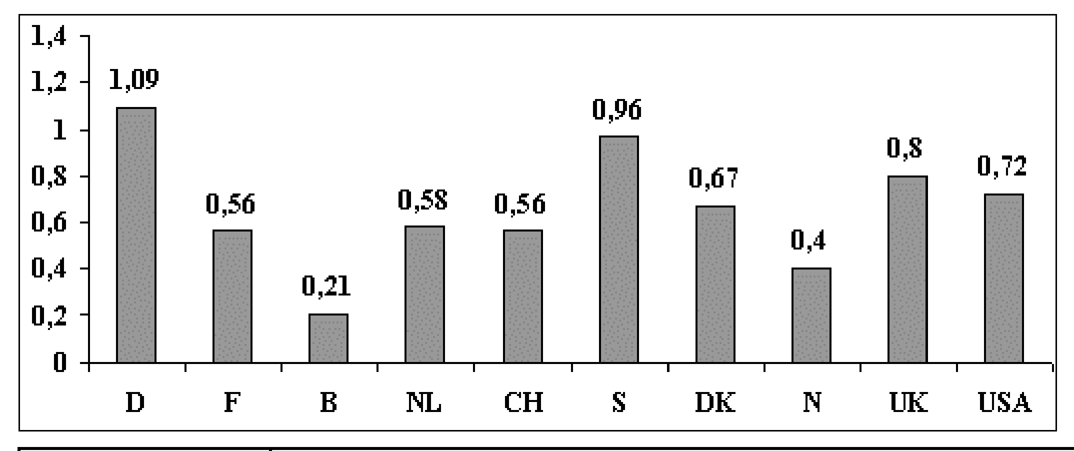
Ältere sind durch ihre lange Betriebszugehörigkeit zwar besser als Jüngere gegen Entlassungen geschützt. Wenn Sie aber arbeitslos werden, haben sie größere Schwierigkeiten, wieder einen neuen Arbeitsplatz zu finden, und bleiben oft sehr lange arbeitslos. Deshalb unterscheidet sich das Profil der Arbeitslosigkeit Älterer deutlich von dem der jüngeren und mittleren Jahrgänge. Bei den Älteren ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen erheblich höher. Ende September 2004 lag dieser Anteil bei den 50- bis 64-Jährigen im Durchschnitt bei 55,9 Prozent gegenüber 40,5 Prozent bei den unter 50-Jährigen (Bundesagentur für Arbeit 2005a).

Die Vermischung von Altersübergängen als Phasen verdeckter Arbeitslosigkeit mit offener Arbeitslosigkeit macht es so schwierig, Arbeitslosenquoten Älterer zu interpretieren. Hinzu kommen demografische Einflüsse. Diese Einflussfaktoren werden an der Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer in Ost- und Westdeutschland in den letzten Jahren deutlich. Die überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit bei Älteren ist erstens auf das Einstellungsverhalten der Betriebe zurückzuführen, bei denen sich eine nur geringe Bereitschaft zeigt, freie Stellen mit älteren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern zu besetzen (Naegele 1992, Bäcker 1999). Zweitens erfolgt in Deutschland der Übergang in den „Ruhestand“ insbesondere über eine vorübergehende Arbeitslosigkeit.

Mit diesen beiden Gründen allein lässt sich aber die Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer in den letzten Jah-

Abbildung 8

Arbeitslosenquote der 55- bis 61-Jährigen in Relation zur durchschnittlichen Arbeitslosenquote 2003



	D	F	B	NL	CH	S	DK	N	UK	USA
Arbeitslosenquote der 55-61-Jährigen	9,7	5,8	1,7	2,2	2,5	4,8	3,9	1,6	3,3	4,1
Allgemeine Arbeitslosenquote	8,9	10,4	8,0	3,8	4,5	5,3	5,8	4,0	4,1	5,7

Quelle: OECD 2004a, eigene Berechnung.

ren nicht erklären. In den 1990er-Jahren stiegen die Arbeitslosenzahlen in der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen in Westdeutschland und mit einiger Verzögerung ab 1992 auch in Ostdeutschland beständig und stärker als die der Arbeitslosen insgesamt, sodass der Anteil der Arbeitslosen dieser Altersgruppe an allen Arbeitslosen kontinuierlich zunahm (Abbildung 9).[6]

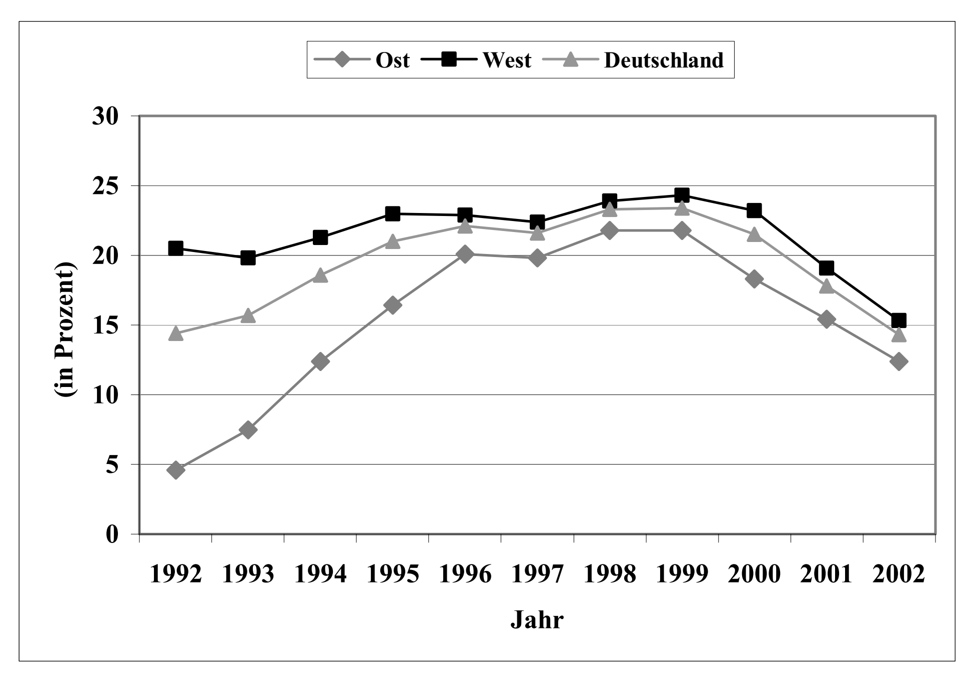
Ab dem Jahr 2000 ist eine kontinuierliche Abnahme der Anteilswerte Älterer an allen Arbeitslosen zu verzeichnen. Selbst im Jahr 2002 – als die allgemeine Arbeitslosigkeit deutlich zunahm (um 170.000 im früheren Bundesgebiet) – sank die Zahl der älteren Arbeitslosen weiter. Ein Grund hierfür ist die demografische Entwicklung. So wachsen derzeit die geburtenschwachen Jahrgänge der letzen Kriegs- und der ersten Nachkriegsjahre in die Altersspanne der 55- bis unter 65-Jährigen hinein (Clemens 2003; Koller et al. 2003). Der zweite Grund war die stärkere Inanspruchnahme der vorruhestandsähnlichen Regelung des § 428 SGB III. Danach können Arbeitslose ab dem 58. Lebensjahr auch Arbeitslosengeld erhalten, wenn sie nicht mehr arbeitsbereit sind. Sie werden in der Arbeitslosenstatistik nicht mehr als Arbeitslose geführt (Kalina & Knuth 2002). Die Zahl dieser älteren Quasi-Arbeitslosen ist in Deutschland von 192.074 (2000) auf 395.373 (2004) und in Westdeutschland von 103.684 (2000) auf 259.088 (2004) gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Arbeitslosigkeit Älterer (50 bis unter 65 Jahre) in Deutschland von 1.259.168 (2000) auf 1.079.940 (2004) und in Westdeutschland von 820.927 (2000) auf 675.861 (2004) gesunken (Bundesagentur für Arbeit 2005a). Mit der Einführung des § 428 III hat der Gesetzgeber einen längst üblichen Status älterer Arbeitsloser legalisiert. Viele Ältere sind im Rahmen von Sozialplänen aus den Betrieben ausgeschieden und warten in Arbeitslosigkeit auf den vorzeitigen Rentenbezug. Ihre Arbeitslosenunterstützung wird zumeist durch Sozialplanleistungen aufgestockt. Diese Arbeitslosen mussten bislang zwar für die Vermittlung zur Verfügung stehen, in der Praxis haben die Arbeitsämter aber die Arbeitslosigkeit toleriert. Befragungen älterer Arbeitsloser kommen daher zu dem nicht überraschenden Ergebnis, dass die meisten älteren Arbeitslosen keine Arbeit mehr suchten. So beabsichtigten Mitte der 1990er-Jahre 90,4 Prozent der Arbeitslosen unter 55 Jahren, aber nur 13,9 Prozent der Arbeitslosen über 55 Jahren in Zukunft wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (Wagner & Muth 1998: 194).

Interessante Einblicke in die Selbsteinschätzung der Betroffenen zu den Gründen für ihre Arbeitslosigkeit bieten Sonderauswertungen des Alterssurvey 2002. Sie zeigen, dass ältere Arbeitslose speziell ihr höheres Alter als ganz wesentliche Grenze für eine Rückkehr in das Erwerbsleben ansehen. Dies gilt sowohl für solche Befragten, die für sich selbst bereits die Entscheidung getroffen haben, nicht wieder arbeiten zu wollen (Nicht-Erwerbsbereite),

[6] Die zunächst geringe und dann stark ansteigende Arbeitslosigkeit Älterer in Ostdeutschland ist auf die bis zum 31.12.1992 befristete Altersübergangsregelung zurückzuführen. Diese Regelung eröffnete den Arbeitslosen ab 55 Jahren eine Art Vorruhestand und führte dazu, dass der größte Teil der Erwerbspersonen vom Arbeitsmarkt genommen wurde und damit auch nicht arbeitslos war.

Abbildung 9

Ältere Arbeitslose (55 bis unter 65 Jahre) in Deutschland, 1992 bis 2002, Anteile an allen Arbeitslosen



Quelle: Koller, Bach & Brixy 2003. Datenbasis: Bundesanstalt für Arbeit.

als auch für jene, die noch Interesse an der Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit haben (Erwerbsbereite). Letztere – in der Altersgruppe zwischen 45 und 64 Jahren – geben zu 53 Prozent an, ihr Alter sei „auf jeden Fall“, bei weiteren 16 Prozent „eher“ ein Hemmnis dafür, wieder eine Arbeitsstelle zu finden (Wurm 2004).

2.2.4 Zur Situation schwer behinderter Menschen in der Arbeitswelt und auf dem Arbeitsmarkt

Nach SGB IX gelten Menschen als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Abs. 1). Dieses Verständnis orientiert sich an der international gebräuchlichen WHO-Klassifikation, der zufolge die Funktionstüchtigkeit des Menschen unter drei Dimensionen zu betrachten ist. Dabei bezieht sich die erste Dimension auf physische und psychische Funktionen, die zweite Dimension auf Aktivität und selbstständiges Handeln, die dritte Dimension auf die soziale Partizipation. Zu letzterer ist insbesondere auch die Teilhabe am Erwerbsleben zu zählen (World Health Organisation 2001). Als „schwer behindert“ gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50, wobei Menschen mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und 50 Schwerbehinderten gleichgestellt werden können, sofern sie ohne eine solche Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Sowohl für die absolute Anzahl schwer behinderter Menschen als auch für deren Anteil an der Gesamtbevölkerung weist das Statistische Bundesamt seit 1981 einen kontinuierlichen Anstieg aus. Eine Differenzierung der Gruppe schwer behinderter Menschen nach Altersgruppen zeigt – ähnlich wie in der Gesamtbevölkerung – einen leichten Rückgang des Anteils an Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) bei gleichzeitigem Anstieg des Anteils der 65-Jährigen und Älteren.

Eine Sonderauswertung des Sozioökonomischen Panels zeigt, dass – anders als häufig unterstellt – der Anteil der beruflich gering Qualifizierten unter Schwerbehinderten nicht wesentlich höher ist als in der Gesamtgruppe (Rauch & Brehm 2003). Anders als für die Gesamtbevölkerung finden sich für die Gruppe der Schwerbehinderten bis zum Jahre 2001 nicht steigende, sondern fallende Erwerbsquoten. Diese Entwicklung geht weniger auf einen demografischen Effekt (Abnahme des Anteils an Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter) als vielmehr auf eine Verdrängung schwerbehinderter Menschen aus dem Arbeitsmarkt zurück. Im Jahre 2001 war die Erwerbsquote der Schwerbehinderten nicht einmal halb so hoch wie die Erwerbsquote der Gesamtbevölkerung.

Für die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten findet sich bis 2004 ein stärkerer Rückgang als für die Zahl der schwer behinderten Beschäftigten. So weist die Statistik unter den Schwerbehinderten für das Jahr 2003 insgesamt 247.798 Zugänge in Arbeitslosigkeit und 256.995 Abgänge aus Arbeitslosigkeit, für das Jahr 2004 268.678 Zugänge in Arbeitslosigkeit und 279.115 Abgänge aus Arbeitslosigkeit aus (Bundesagentur für Arbeit 2005d). Diese Entwicklung spiegelt jedoch allenfalls zum Teil günstigere Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt für Schwerbehinderte oder erfolgreiche Bemühungen um eine Integration Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt[7] wider. Eine Analyse der Abmeldegründe aus der Arbeitslosigkeit zeigt, dass nur gut jeder Fünfte in Arbeit abgeht, also entweder selbst Arbeit findet oder durch das Arbeitsamt oder beauftragte Dritte erfolgreich vermittelt wird (Berechnungen des IAB). Mit einem Anteil von etwa 30 Prozent ist unter Schwerbehinderten Krankheit (bzw. Arbeitsunfähigkeit) der häufigste Grund für einen Abgang aus Arbeitslosigkeit. Des Weiteren scheidet im Vergleich zur Statistik für die Gesamtbevölkerung ein größerer Anteil aus dem Erwerbsleben aus. Die Benachteiligung Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt zeigt sich noch deutlicher, wenn man lediglich die Gruppe der 55- bis 65-Jährigen betrachtet: der Anteil der Abgänge in Arbeit liegt hier bei 10 Prozent.

Der aktuelle Anstieg der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter – die Bundesagentur für Arbeit berichtete für 2003 eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 7,0 Prozent und für das Jahr 2004 von 3,6 Prozent sowie für Juni 2005 eine Steigerung von 11,0 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat (Bundesagentur für Arbeit 2005c) – zeigt, dass es nicht gelungen ist, die beim Abbau der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter erzielten Erfolge langfristig zu sichern. Die Beibehaltung einer Pflichtquote von 5 Prozent trotz Verfehlen der gesetzlich festgeschriebenen Reduktion der Anzahl arbeitsloser Schwerbehinderter um 25 Prozent, die Beschränkung der Ausgleichsabgabe auf Betriebe ab 20 Arbeitsplätzen und eine allgemeine Reduktion von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen haben dazu beigetragen, dass sich die Situation Schwerbehinderter am Arbeitsmarkt wieder verschlechtert hat. Damit zeigt sich insgesamt, dass die Initiative „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ nicht zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt geführt hat. Der überproportionale Anstieg schwerbehinderter Arbeitsloser im Jahr 2003 verdeutlicht, dass sich konjunkturelle Probleme besonders gravierend auf die Integration dieser Menschen auswirken. Aus diesem Grunde sollte geprüft werden, inwiefern die gegenwärtige Arbeitsmarktpolitik um jene flankierende Fördermaßnahmen für Schwerbehinderte, die sich in der Initiative „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ bewährt haben, ergänzt werden könnte.

2.2.5 Der Einfluss der Nationalität auf das Erwerbsverhalten Älterer

Die Situation der Ausländer auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verschlechtert. Dies kann man an den Arbeitslosenquoten und den Beschäftigungsquoten ablesen. 1970 lag die Ar-

[7] Zu nennen sind hier insbesondere die im Oktober 1999 gestartete Initiative „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ der Bundesregierung, das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (Oktober 2000), das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (April 2002) und das Aktionsprogramm berufliche Integration Schwerbehinderter (ABIS) der Bundesanstalt für Arbeit.

beitslosenquote der Ausländer mit 0,3 Prozent noch unter der der Deutschen, was nicht verwundert, da ja nur arbeitsfähige Ausländer rekrutiert wurden, ihr Altersdurchschnitt noch niedrig und die Familien noch nicht nachgezogen waren. Bis 2004 ist dann die Arbeitslosenquote der Ausländer auf 20,5 Prozent gestiegen und liegt damit fast doppelt so hoch wie die der Deutschen (11,7 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit 2005a). Die verschlechterten Arbeitsmarktchancen von Ausländern spiegeln sich auch in ihrer Beschäftigungsquote wider, die bis 1982 stets über den Werten der Deutschen lag. Von 1982 bis 2003 ist die Beschäftigungsquote der Deutschen vor allem infolge der gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Frauen um 3 Prozent angestiegen, während die der Ausländer um 13 Prozentpunkte abnahm (Hönekopp 2004). Nur noch weniger als die Hälfte aller Türken im erwerbsfähigen Alter ist derzeit abhängig oder selbstständig beschäftigt, bei den 50- bis 64-jährigen sind es nur noch 20 Prozent aller türkischen Männer und kaum mehr als 10 Prozent der türkischen Frauen (Hönekopp 2004). Bei den anderen Ausländergruppen sieht es etwas günstiger aus.

Die drastische Abnahme der Beschäftigungsquote von Ausländern – und zwar insbesondere bei den älteren Ausländern – ist Folge des Strukturwandels und der steigenden Eingliederungsprobleme bei zunehmender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Ausländische Beschäftigte sind vorwiegend für einfache Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe eingestellt worden, die gerade in den letzten Jahren besonders abgebaut worden sind. 1974 waren fast 80 Prozent aller Ausländer (insgesamt: ca. 56 Prozent) im produzierenden Bereich beschäftigt, 2000 nur noch ca. 53 Prozent (insgesamt ca. 40 Prozent). Gleichzeitig sind die entsprechenden Anteile der Beschäftigung in den Dienstleistungsbereichen stark gestiegen. Dies könnte auf den ersten Blick zunächst positiv als „Normalisierung“ der Ausländerbeschäftigung interpretiert werden. Tatsächlich zeigt jedoch eine detailliertere Analyse der Beschäftigungsentwicklung, dass – zumindest derzeit – auch die Tertiarisierung der Beschäftigung für Ausländer wieder nach einem ähnlichen Muster abläuft wie früher der Prozess im Produktionsbereich: Während für Deutsche die Arbeitsplätze v.a. in Dienstleistungsbereichen mit qualitativ höherwertiger Beschäftigung entstanden sind, werden Ausländer in großer Zahl auf Einfacharbeitsplätze in Gaststätten, Wäschereien und Reinigungsfirmen verwiesen (Hönekopp 2004).

Hintergrund dafür ist vor allem ihre ungünstige Qualifikationsstruktur, die neben Vorurteilen, Diskriminierungen, aber auch kulturellen Barrieren die Eingliederung nach Arbeitsplatzverlusten oder der nachwachsenden Generation erschwert. Bei den Ausländern liegt der Anteil von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau mehr als doppelt so hoch wie bei Deutschen, und zwar sowohl bei den Älteren als auch bei den Nachwuchskräften. Auch hat in den letzten 20 Jahren der Anteil von ausländischen und türkischen Beschäftigten mit niedrigem Qualifikationsniveau kaum abgenommen. 2002 übertraf er mit ca. 60 Prozent (Türken: über 70 Prozent) die Werte der Deutschen um mehr als das Doppelte.

Es mag überraschen, dass sich ab dem 60. Lebensjahr die Beschäftigtenquote der Ausländer den deutschen Zahlen auf allerdings für beide Gruppen sehr niedrigem Niveau annähert und wegen der höheren Selbstständigenquote ab dem 63. Lebensjahr sogar über dem deutschen Niveau liegt (siehe auch Abbildung 32). Dahinter dürfte u.a. stehen, dass einige Ausländer, die in Deutschland Rentenansprüche erworben haben, nach dem Ende des Erwerbslebens in ihr Heimatland zurückgekehrt sind und von dort ihre Rente beziehen. Sie gehören dann nicht mehr der Wohnbevölkerung in Deutschland an und werden folglich auch vom Mikrozensus nicht erfasst (Brussig, Knuth & Weiß 2004).

Bei vielen Ausländern kumulieren unterschiedliche Risiken, wie niedrige Qualifikation, vorherige Beschäftigung in Krisenbranchen und auf besonders von Rationalisierungen oder Verlagerungen betroffenen Arbeitsplätzen. Die Betroffenheit von gesundheitsbedingter vorzeitiger Minderung der Erwerbstätigkeit (Frühinvalidität) hat sich allerdings zwischen Deutschen und Ausländern weitgehend angeglichen; lediglich bei den ausländischen Frauen zeigt sich noch ein höherer Rentenzugang wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (siehe Tabelle 3). Häufig treffen die spezifischen Risiken der Ausländer zudem mit einer starken Erwartungshaltung eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben zusammen.

Tabelle 3

Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bei deutschen und ausländischen Versicherten im Jahr 2004

	Deutsche			Ausländer		
	Männer	**Frauen**	**Gesamt**	**Männer**	**Frauen**	**Gesamt**
Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (in %)	83.084 *(20,5 %)*	65.185 *(14,3 %)*	148.269 *(17,3 %)*	13.516 *(17,2 %)*	7.675 *(18,8 %)*	21.191 *(17,8 %)*
Renten wegen Alters (in %)	320.802 *(79,4 %)*	389.645 *(85,6 %)*	710.447 *(82,7 %)*	64.862 *(82,8 %)*	33.092 *(81,1 %)*	97.954 *(82,2 %)*
Zusammen	**403.886** ***(100,0 %)***	**454.830** ***(100,0 %)***	**858.716** ***(100,0 %)***	**78.378** ***(100,0 %)***	**40.767** ***(100,0 %)***	**119.145** ***(100,0 %)***

Quelle: VDR-Statistik (2005): Rentenzugang des Jahres 2004, eigene Berechnungen.

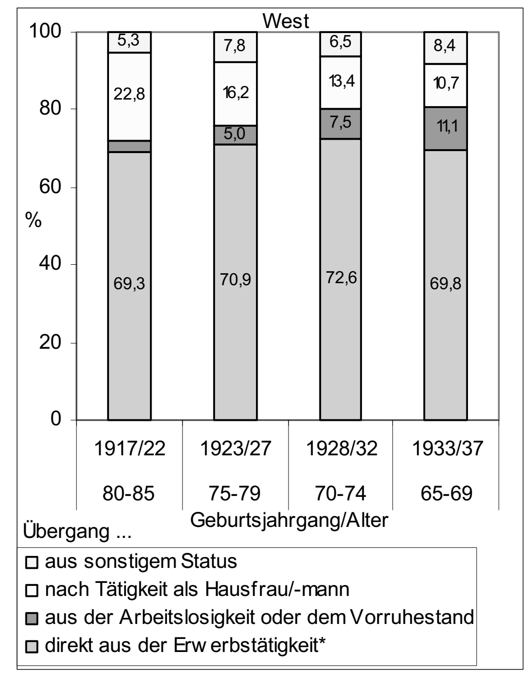
2.2.6 Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

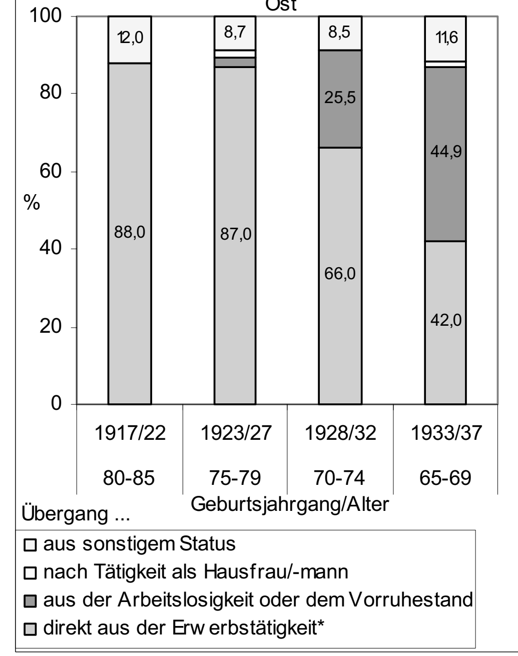
Der Strukturbruch in Ostdeutschland hat zu massiven Arbeitsplatzverlusten geführt. Von den einstmals fast 9,8 Millionen Arbeitsplätzen in der alten DDR sind ungefähr vier Millionen verloren gegangen (Bosch & Knuth 2003: 139). Die Beschäftigungsverluste wurden durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen abgefedert, wozu auch verschiedene Instrumente der Frühverrentung zählten (ausführlich Ernst 1995, zum Überblick Schmähl 2003b: 579ff.). Auf Grund des Umfangs des Personalabbaus war der Zugang zu diesen Maßnahmen Anfang der 1990er-Jahre weniger selektiv als in Westdeutschland und betraf gleichermaßen alle Qualifikationsgruppen. So sind nach neuesten Auswertungen des Alterssurveys in Ostdeutschland 44,9 Prozent aller Personen aus den Jahrgängen 1933-1937, also den Jahrgängen, die 1990 53 bis 57 Jahre alt waren, aus Arbeitslosigkeit oder Vorruhestand in die Altersrente gegangen, gegenüber 11,1 Prozent in Westdeutschland. Von diesen Jahrgängen traten in Ostdeutschland nur noch 42 Prozent aus Beschäftigung in die Altersrente ein gegenüber fast 70 Prozent in Westdeutschland (Abbildung 10). Dies zeigen auch Daten der Rentenversicherungsträger. So gingen z.B. 1995 bis 1997 rund 60 Prozent der männlichen Rentenantragsteller aus dem Status der Arbeitslosigkeit in die Altersrente (Schmähl 2003b: 581f). Während des ostdeutschen Strukturbruchs war also der vorzeitige Ausstieg aus Beschäftigung, ansonsten eher als Ausnahme gedacht, für viele Jahrgänge das „Normale“. Die Übergänge aus Hausfrauentätigkeit blieben auch nach der Wende in Ostdeutschland die Ausnahme.

Diese Frühverrentungspraxis sowie die hohe Arbeitslosigkeit haben ebenfalls starke Spuren in den Beschäftigungsquoten in Ostdeutschland hinterlassen (Tabelle 4). Vor der Wiedervereinigung lagen die Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-jährigen Frauen und Männer in der DDR noch erheblich über den westdeutschen Werten. Allerdings sank die Beschäftigungsquote der Frauen auch in der DDR nach dem 60. Lebensjahr stark ab, da die Rentenaltersgrenze für Frauen damals bei 60 Jahren lag im Unterschied zu Männern, bei denen sie 65 Jahre betrug. Schon 1991 waren die ostdeutschen Werte unter die westdeutschen gesunken (Tabelle 4). Auf Grund der schlechten Beschäftigungssituation in Ostdeutschland galt dies bei den Männern auch noch 2003. Bei den ostdeutschen Frauen ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 59-jährigen seit 1991 aber wieder um 23,5 Prozent angestiegen und übertrifft trotz des geringen Arbeitsplatzangebots in Ostdeutschland mittlerweile wieder den westdeutschen Wert. Nach den großen Entlassungswellen zu Anfang der 1990er-Jahre haben die ostdeutschen Frauen mit ihrer höheren Erwerbsorientierung und -tradition also wieder an gewohnte Erwerbsmuster angeknüpft. Auch in den jüngeren Jahrgängen der ostdeutschen Frauen ist ein erheblich höherer Prozentsatz der Frauen beschäftigt oder sucht Arbeit (Abbildung 11). Die Gleichstellungspolitik in der DDR entfaltet hier trotz der hohen Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland ihre Nachwirkungen, was günstige Voraussetzungen für die Bewältigung der demografischen Probleme schafft.

Abbildung 10

Situation vor Beginn der Altersrente nach Landesteil





* einschl. aus Freistellungsphase der Altersteilzeit.
Quelle: Engstler 2004: 111. Datenbasis: Alterssurvey 2002.

Tabelle 4

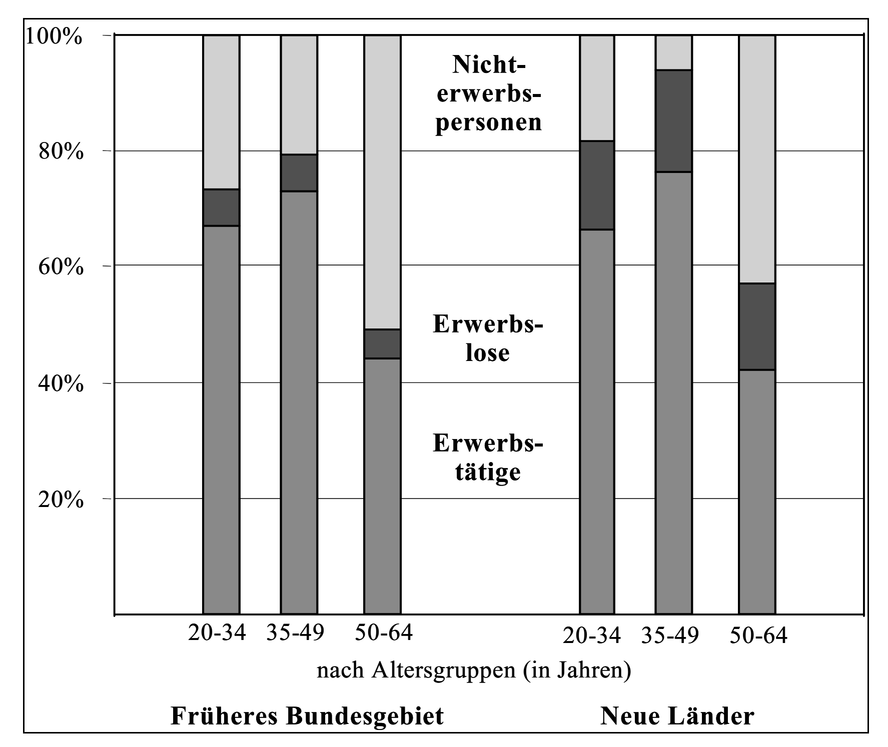
Beschäftigungsquote, nach Altersgruppen im früheren Bundesgebiet und in den Neuen Bundesländern, 1991 und 2003, sowie in der DDR 1989

	Alter von… bis unter … Jahren	Früheres Bundesgebiet	Neue Bundesländer und Berlin-Ost	DDR 1989
			Männlich	
1991	50 – 60	83,0	78,0	90,0
	60 – 65	32,9	23,0	75,8
2003	50 – 60	77,0	68,5	/
	60 – 65	33,1	23,0	/
			Weiblich	
1991	50 – 60	48,1	57,1	77,5
	60 – 65	11,4	4,3	28,4
2003	50 – 60	59,6	62,6	/
	60 – 65	17,2	10,9	/

Quelle: GeroStat – Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin. Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden – Mikrozensus 1991, 2003, Förster 1991.

Abbildung 11

Anteil der Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen an der weiblichen Bevölkerung im Erwerbsalter (20- bis 64-Jährige), West- und Ost-Deutschland 2003



Quelle: GeroStat – Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin. Datenbasis: Mikrozensus 2003, Statistisches Bundesamt.

2.2.7 Einkommen

Über den Zusammenhang von Lebensalter und Einkommen gibt es sehr unterschiedliche Theorien. Aus humankapitaltheoretischer Sicht wird hervorgehoben, dass ältere Beschäftigte in ihrem Erwerbsleben zunehmend Wissen und Erfahrungen sammeln, also zusätzliches Humankapital erwerben, dass ihre Produktivität erhöht und ein höheres Einkommen rechtfertigt. Die Akkumulation von Wissen kann mehrere Ursachen haben: Investitionen des Unternehmens in die Weiterbildung des Beschäftigten, eigene Investitionen, Beschäftigung in einer lernförderlichen Arbeitsumgebung oder eine entwicklungsfördernde Mobilität innerhalb eines Unternehmens oder über mehrere Unternehmen. Falls jedoch im Erwerbsleben durch eine wenig lernförderliche Arbeitsumgebung und geringe Innovation vorhandenes Wissen nur teilweise abgerufen wird und deshalb verkümmert, dann sinkt die Produktivität, was bei Entlohnung gemäß der Produktivität eine Absenkung der Entlohnung nach sich ziehen würde. Allerdings wirken auf die Entlohnung viele weitere Faktoren ein.

Die institutionelle Arbeitsmarkttheorie nimmt stärker die Regulierungen innerhalb der Unternehmen oder unternehmensübergreifend in den Blick, die Lernprozesse, Mobilität und Einkommen im Erwerbsverlauf strukturieren. Sie zeigt, dass es für unterschiedliche Beschäftigtengruppen ganz unterschiedliche Mobilitäts- und Lernchancen gibt. Unüberwindbare Barrieren zwischen Teilsegmenten des Arbeitsmarktes können Lernchancen und auch Einkommensentwicklungen für bestimmte Gruppen blockieren. Eine solche Segmentierung kann ganz unterschiedliche Ursachen haben, wie etwa die Restriktion des Zugangs zu bestimmten Tätigkeiten durch ständische Berufsinteressen oder tayloristische Konzepte der Arbeitsorganisation mit festen Grenzen zwischen ausführenden und planenden Tätigkeiten. Darüber hinaus folgen Karrieren und Mobilitätswege in Unternehmen zumeist bestimmten Regeln, die jedes Unternehmen braucht, um Konkurrenz zu kanalisieren und Kooperation zu erhalten. Schließlich können durch betriebsübergreifende Regulierungen wie über Tarifverträge oder Gesetze betriebliche Entscheidungsprozesse über Lernangebote, Mobilität und Einkommen beeinflusst werden. Die institutionelle Arbeitsmarkttheorie geht davon aus, dass die ökonomischen Rationalitäten, die in der Humankapitaltheorie formuliert sind, eine starke Rolle spielen, aber an Regelungen gebunden sind und entsprechend modifiziert werden. Eine somit gebundene Rationalität kann für den Betrieb oder die Volkswirtschaft als Ganzes im Übrigen effektiver sein als die Maximierung individueller Bildungsrenditen auf Kosten der betrieblichen Kooperation und der gesellschaftlichen Kohäsion. In den Regelwerken spiegeln sich niemals alleine Leitbilder betrieblicher Organisation. Gesellschaftliche Leitbilder, wie die Absicherung des männlichen Alleinverdieners spielen traditionell eine ebenso wichtige Rolle. Aus der Theorie kann man daher nicht ableiten, welche Entlohnungsstruktur betriebswirtschaftlich und gesamtwirtschaftlich optimal ist.

Schaut man sich die empirisch gewachsenen Einkommensstrukturen im internationalen Vergleich an, erkennt man sofort, wie viele unterschiedliche nationale Modelle der altersbezogenen Entlohnung mit oft nicht bewussten Wertentscheidungen nebeneinander existieren und oft zu ähnlichen wirtschaftlichen Ergebnissen führen. Die OECD hat die Einkommensprofile für Männer und Frauen nach Lebensalter in zehn entwickelten Ländern miteinander verglichen (Blöndal, Field, Girouard 2002). Die Daten beziehen sich je nach Land auf die Jahre 1998 bis 2000 (Deutschland 1998). Verglichen wurden Querschnittsdaten zum Einkommen nach der Besteuerung, wodurch in Ländern mit hohem Grenzsteuersatz (Schweden, Dänemark) die Kurven für die Personen mit höherem Bruttoeinkommen abgeflacht wurden.

Aus den Daten (Abbildung 12) lassen sich vier generelle Trends feststellen: Erstens steigen überall mit wachsendem Alter die Einkommensunterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen. Zweitens zahlt sich eine gute Qualifikation im Erwerbsverlauf für Frauen weniger aus als für Männern. Drittens haben Länder mit einer solidarischen Lohnpolitik, die Einkommensunterschiede zwischen Regionen, Tätigkeiten und den Geschlechtern eingrenzen soll, egalitärere Verlaufsmuster zwischen den Qualifikationsgruppen und zwischen Männern und Frauen (Dänemark und Schweden). Viertens stagnieren die Einkommen der Beschäftigten ohne einen Abschluss der Sekundarstufe II schon sehr früh und gehen vielfach im Alter deutlich zurück. Diese Gruppe der Beschäftigten arbeitet am häufigsten auf wenig lernförderlichen Arbeitsplätzen und muss häufig am Ende des Erwerbslebens auf schlechter bezahlte Tätigkeiten (zum Beispiel ohne Schicht- oder Leistungszuschläge) wechseln.

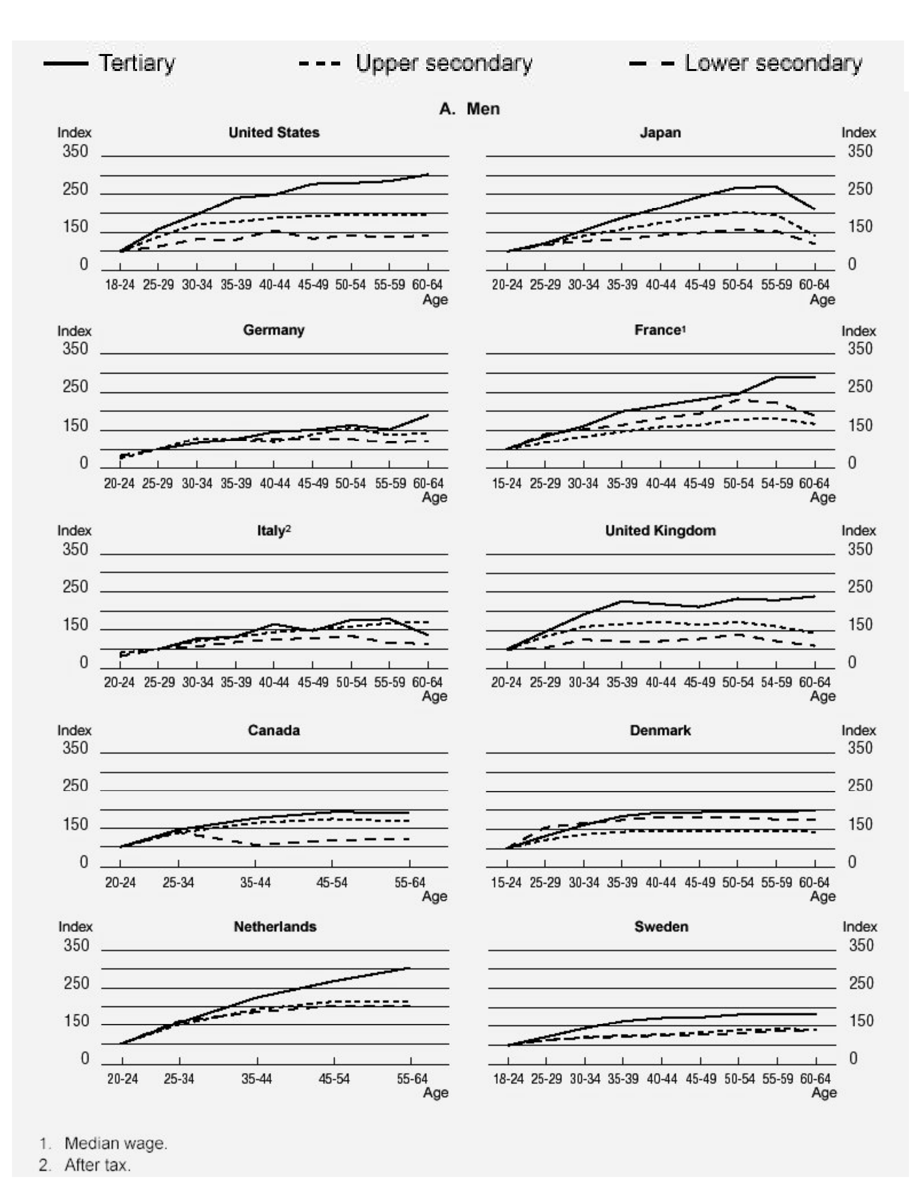
Bemerkenswert sind die im internationalen Vergleich sehr geringen altersbezogenen Einkommenssteigerungen in Deutschland. Bei den Männern mit einem Hochschulabschluss über 55 Jahre kann man noch einmal einen deutlichen Einkommenssprung, wohl im Zusammenhang mit einem Karrieresprung, feststellen. Die Einkommen der Männer ohne Sekundarabschluss II stagnieren ab dem mittleren Lebensalter und werden wahrscheinlich nur durch die tarifvertraglich vereinbarten Verdienstsicherungen (siehe Abschnitt 2.4.3) vor einem Absinken bewahrt. Frauen mit einem Hochschulabschluss können keinen ähnlichen Einkommenssprung wie Männer ab 55 verzeichnen; bei ihnen stagnieren auch die Einkommen mit einem Sekundarabschluss II schon ab dem mittleren Lebensalter. Die Schaubilder für Japan zeigen die starken senioritätsbezogenen Anstiege des Einkommens für qualifizierte Männer bis zum 55. Lebensjahr. Danach wechseln viele Japaner aller Qualifikationsstufen auf einen schlechter bezahlten „Altersjob“ und ihre Einkommen sinken deutlich. Für japanische Frauen hingegen gelten die Senioritätsregeln häufig nicht. Die altersbezogenen Lohnsteigerungen für „office ladies“ reichen vielfach nur bis zum 25. Lebensjahr.

Überraschend ist die starke Altersabhängigkeit der Einkommen vor allem hoch Qualifizierter in Ländern mit eher deregulierten Arbeitsmärkten, wie den USA oder

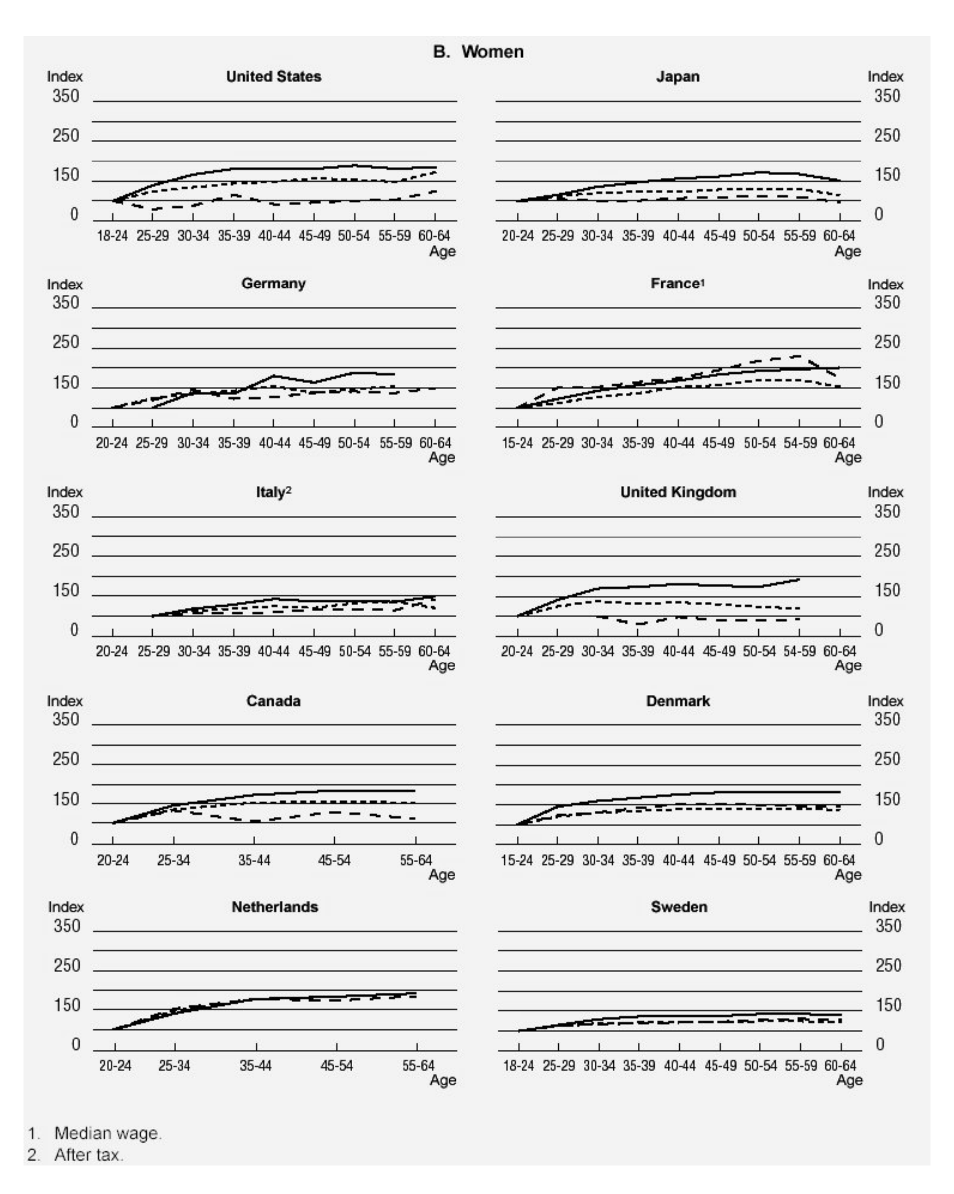
Großbritannien. Dies kann daran liegen, dass in diesen Ländern der Anteil der An- und Ungelernten sehr hoch ist und damit Qualifikationen insgesamt knapp sind (dies gilt auch für Frankreich und die Niederlande). Darüber hinaus differenzieren Betriebe, wenn sie nicht an tarifliche Regelungen gebunden sind, möglicherweise ihre Einkommen noch stärker nach dem Alter, um bestimmte Beschäftigte an den Betrieb zu binden. Das deutsche Lohnsystem scheint ebenso wie das schwedische oder dänische mit seinen Strukturen weitgehend „demografiefest“ zu sein, d.h. durch die Alterung der Belegschaften kommt es nicht zu strukturbedingten Lohnsteigerungen, wie etwa in Frankreich, den USA oder Japan (die Ausnahme des öffentlichen Dienstes in Deutschland wird in Abschnitt 2.4.3 diskutiert).

Abbildung 12

Einkommen nach Alter und Geschlecht



noch Abbildung 12



Quelle: Blöndal, Field & Girouard 2002. Datenbasis: OECD Economic Studies.

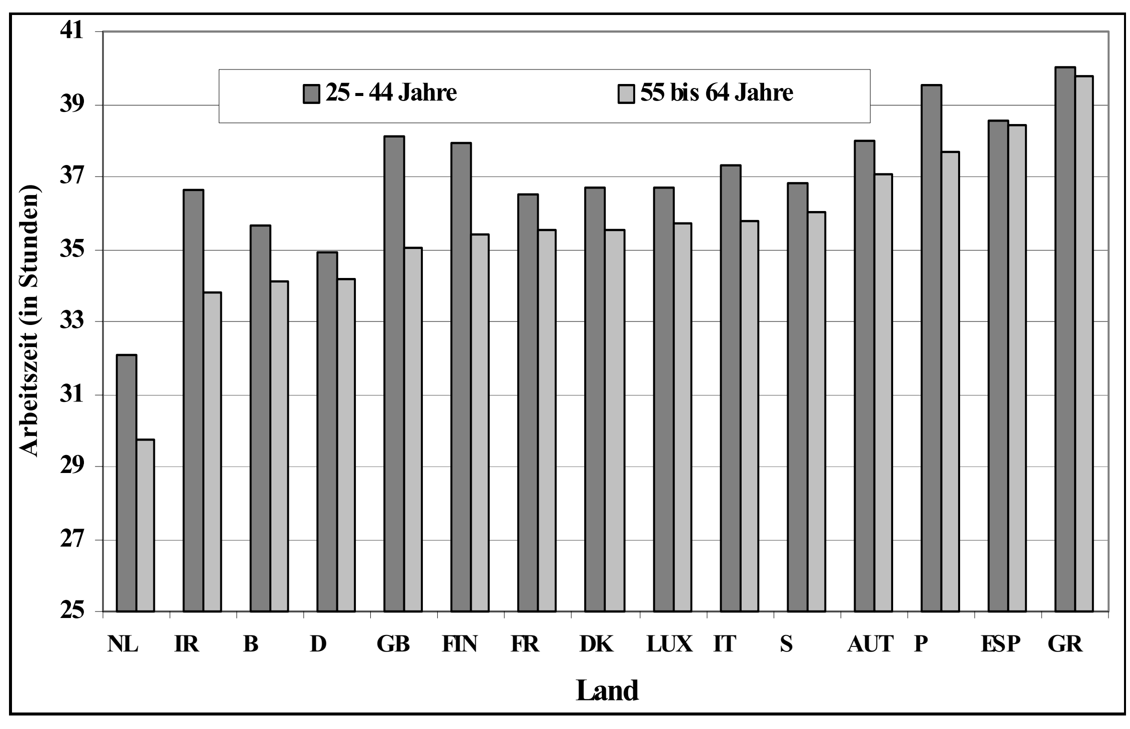
2.2.8 Arbeitszeit Älterer

Als ein Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer wurde der gleitende Übergang in die Rente propagiert. Durch kürzere Arbeitszeiten am Ende des Erwerbslebens sollte einerseits ein längeres Verbleiben in Beschäftigung möglich und attraktiv werden und gleichzeitig ein „Pensionsschock“ beim abrupten Übergang verringert werden. Mit dieser Begründung wurden in Deutschland mit der Altersteilzeit und der Teilrente ebenso wie in anderen EU-Ländern (z.B. Teilrente in Schweden) besondere Instrumente zum gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Rente entwickelt. Trotz dieser Programme ist der gleitende Übergang in die Rente die Ausnahme geblieben. Die Inanspruchnahme der Teilrente ist äußerst gering.

Die 55- bis 64-Jährigen arbeiteten 2004 im Durchschnitt in Deutschland nur 45 Minuten in der Woche weniger als die 25- bis 44-Jährigen, in der EU-15 betrug die Differenz immerhin rund 1,5 Wochenstunden (Abbildung 13). Die durchschnittliche Arbeitszeit der 55- bis 64-jährigen Männer lag in Deutschland mit 38,5 Wochenstunden nahe am üblichen Vollzeitstandard. Bei den Frauen ging die Wochenarbeitszeit zwischen den beiden Altersgruppen in der EU ebenso wie in Deutschland immerhin um 2,1 Wochenstunden auf 28,0 Wochenstunden zurück. Da viele Frauen schon vor dem 55. Lebensjahr Teilzeit arbeiten, sind Arbeitszeitreduzierung für sie nicht wie für die meisten Männer mit einer Veränderung ihres Status als Vollzeitbeschäftigte verbunden, was offensichtlich Arbeitszeitvariationen erleichtert. Dieses Muster findet sich auch beim Vergleich der Teilzeitquoten wieder. Die Teilzeitquoten der

Abbildung 13

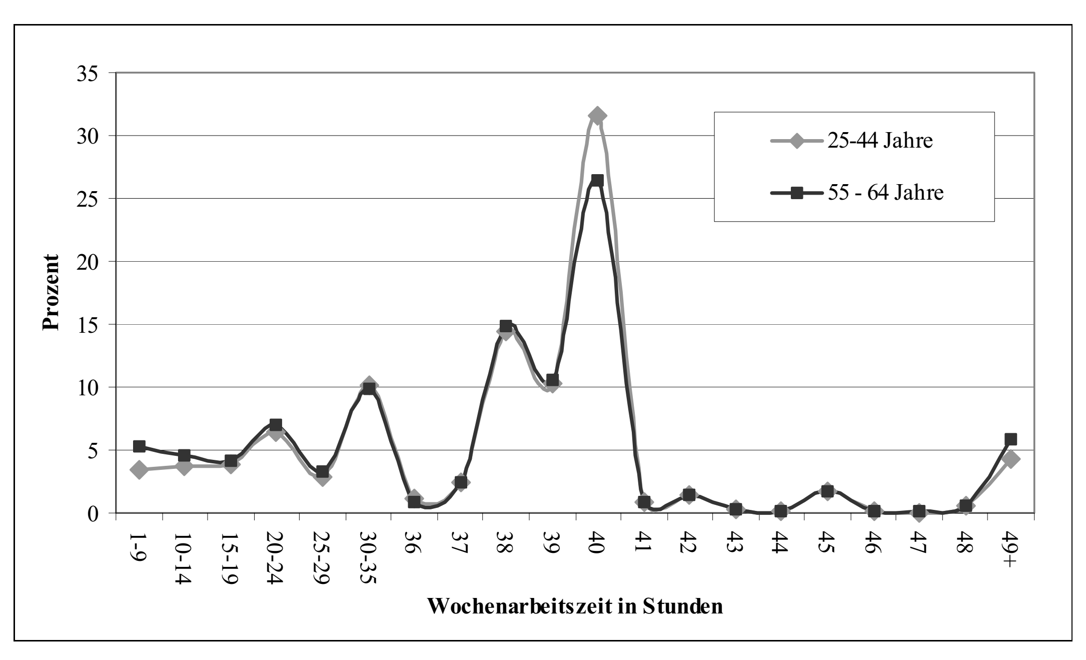
Durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeiten der 25- bis 44-jährigen und der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmer in der Europäischen Union (15), 2004



Quelle: Schief 2005. Datenbasis: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2004.

Abbildung 14

Verteilung der Wochenarbeitszeit der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland, 2004



Quelle: Schief 2005. Datenbasis: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2004.

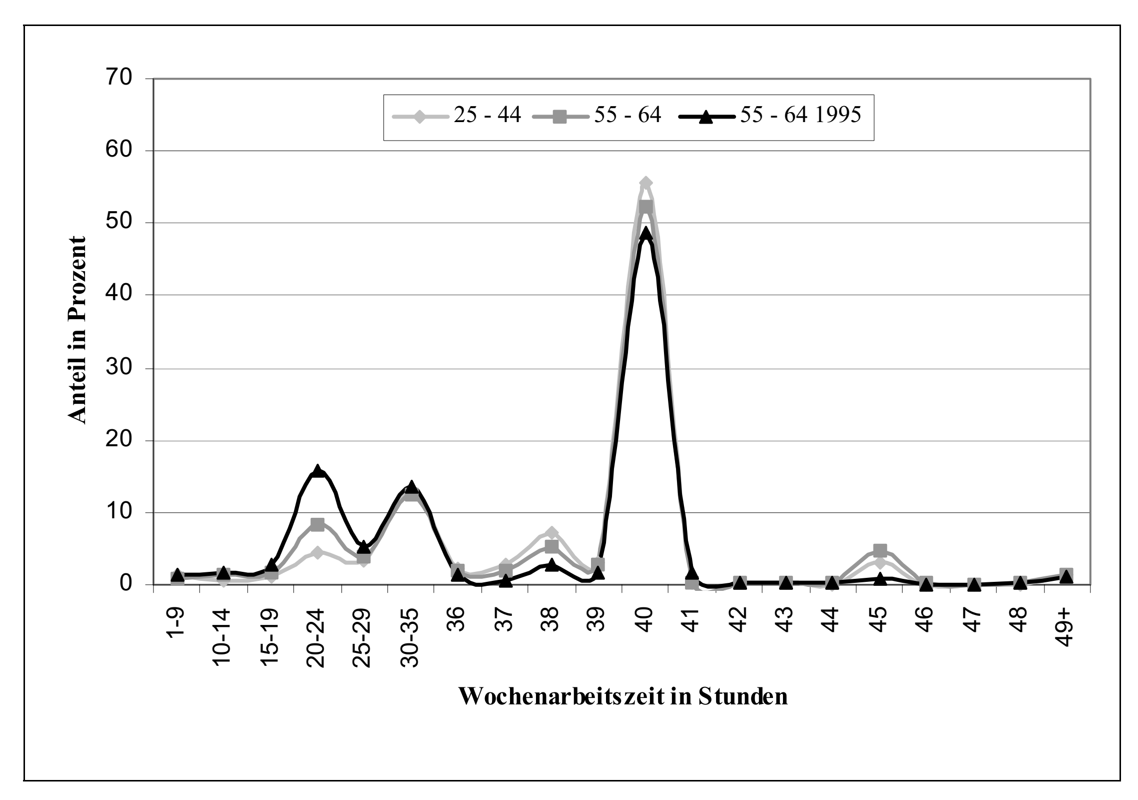
55- bis 64-Jährigen sind vor allem in den Ländern hoch, in denen die Teilzeitquoten auch in den jüngeren Altersgruppen schon hoch sind (wie in UK oder NL). Hinsichtlich der Arbeitszeit lässt sich am Ende des Erwerbslebens nur ein Flexibilitätsschub erkennen, wenn schon vorher vom Vollzeitstatus abgewichen wurde.

Ein Vergleich der Verteilung der Arbeitszeiten von 25- bis 44-Jährigen mit denen der 55- bis 64-Jährigen zeigt, dass die etwas geringere Arbeitszeit der Älteren vor allem Folge eines höheren Anteils von marginaler Teilzeit unter 15 Stunden ist. Auch ist nicht auszuschließen, dass sich hierunter auch Frührentner und Arbeitslosenunterstützungsempfänger befinden, die sich etwas hinzuverdienen (Abbildung 14). Möglicherweise holen sich einige Ältere im Ruhestand über Minijobs die Flexibilität, die sie auf Grund der starren Arbeitszeitkulturen in den Betrieben nicht realisieren konnten. Einen echten gleitenden Übergang in die Rente verzeichnen wir erst bei den über 65-Jährigen, die ihre Erwerbstätigkeit allerdings erheblich reduziert fortsetzen. Ihre Arbeitszeit geht auf rund 17 Wochenstunden zurück. Es handelt sich dabei allerdings zu einem hohen Teil um Selbstständige (etwa 45 Prozent) (Brussig, Knuth & Weiß 2004), was auf auf ein hohes Maß an Freiheit und Selbstbestimmung bei der Organisation von Arbeitsbedingungen und -belastungen sowie die besondere Vitalität dieser Gruppe schließen lässt. Darunter finden sich weiterhin auch viele Bezieher von Altersrenten mit einer geringfügigen Tätigkeit. Im Jahre 2002 waren nach Angaben des Alterssurveys noch 9,5 Prozent der 65- bis 69-jährigen Bezieher einer Altersrente erwerbstätig. Bei den 70- bis 74-Jährigen waren es noch 5,6 Prozent (Engstler 2004). Die Erwerbstätigkeit der über 65-Jährigen scheint sogar leicht gegenüber 1996 zugenommen zu haben, wo (nach dem Alterssurvey) 7,1 Prozent der 65- bis 69-jährigen und 2,4 Prozent der 70- bis 74-jährigen Bezieher einer Altersrente noch erwerbstätig waren. (Auffällig sind die höheren Werte in Westdeutschland, die darauf schließen lassen, dass bei insgesamt günstigerer Arbeitsmarktsituation mehr Ältere als bisher zumindest an einer geringfügigen Tätigkeit interessiert sein könnten.)

In Deutschland wurde die Altersteilzeit vor allem als Blockmodell mit traditionellen Arbeitszeitstrukturen genutzt. Es gibt allerdings auch erfolgreiche Beispiele „echter“ Altersteilzeit. So war z.B. die Teilrente in Schweden an Wochenarbeitszeitverkürzungen geknüpft und konnte nicht geblockt werden (Ebbinghaus 2003). Sie hat Mitte der 1990er-Jahre zu einem beträchtlichen Anstieg der substanziellen Teilzeit über 20 Stunden geführt. Mit dem Auslaufen dieses Programms ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Älteren in Schweden wieder aufs europäische Normalmaß zurückgekehrt (Abbildung 15). Aller-

Abbildung 15

Verteilung der Wochenarbeitszeit der 25- bis 44-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen in Schweden, 2004, 1995



Quelle: Schief 2005. Datenbasis: Europäische Arbeitskräftestichprobe 2004.

dings zeigen die schwedischen Erfahrungen, dass Altersübergänge durch Politik flexibler gestaltet und daher flexiblere Lösungen für die Betroffenen auch attraktiver gemacht werden können.

Es ist im Übrigen im EU-Europa auch kein Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit der 55- bis 64-Jährigen und ihrer Beschäftigungsquote festzustellen, d.h. dort wo die Älteren pro Woche kürzer gearbeitet haben, war ihre Beschäftigungsquote auch nicht höher als dort, wo sie länger gearbeitet haben. Das überrascht nicht: Die Programme zum gleitenden Übergang haben sich an Beschäftigte gerichtet, die ansonsten länger im Erwerbsleben geblieben wären. Ein gleitender Übergang war also mit einem identischen oder einem früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben verbunden, nicht aber mit einer Erhöhung der Beschäftigungsquote durch eine Verlängerung der Erwerbsphase. Programme, die Älteren Arbeitszeitverkürzungen anbieten, um sie länger im Beschäftigungssystem zu halten, stehen noch aus.

Die immer wieder vor allem von Gerontologen geforderte Auflösung der starren Abgrenzung von Erwerbsleben und Rentenalter hat hierzulande bislang nicht stattgefunden und wurde zudem von der Politik auch nicht gefördert. Das Altersteilzeitgesetz in Deutschland ist – nimmt man den Titel ernst – eine Mogelpackung (Bäcker 1999), da es auch den abrupten Ausstieg über die Blockfreizeit zulässt, die in der Praxis auf Grund traditioneller Orientierungen der Betriebe und der Beschäftigten die Regel geworden ist (Barkholdt 2004).

Dabei gibt es viele unerfüllte Wünsche nach Arbeitszeitverkürzungen, die vermutlich den Betrieben auch große Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit in Übereinstimmung mit ihren Beschäftigten geben (Bielenski, Bosch & Wagner 2002). Die tatsächliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten lag nach einer Befragung des ISO-Institutes in Deutschland im Jahre 2003 bei 42,1 Wochenstunden (Bauer, et al. 2004). Die gewünschte Arbeitszeit betrug hingegen 38,9 Wochenstunden. Eine Sonderauswertung der Arbeitszeitwünsche nach Alter für die 5. Altenberichtskommission ergab allerdings, dass die 55- bis 64-jährigen Vollzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit nicht stärker als die Jüngeren verringern wollen. Die Wunscharbeitszeit der 18- bis 53-jährigen Vollzeitbeschäftigten liegt bei 37,8 Wochenstunden und bei den 54- bis 59-jährigen bei 37,7 Wochenstunden. Bei den 60- bis 65-Jährigen steigt sie sogar leicht auf 38,2 Wochenstunden an. Während die Vollzeitbeschäftigten aller Altersgruppen ihre Wochenarbeitszeit verringern wollten, möchten alle Teilzeitbeschäftigten ihre Wochenarbeitszeit geringfügig erhöhen.

Auch wenn die Arbeitszeitwünsche der verschiedenen Altersgruppen in etwa in die gleiche Richtung gehen, sind die Gründe hierfür sehr unterschiedlich. Bei den Älteren steht die Reduzierung von Belastungen an erster Stelle (Tabelle 5). Zu diesen zählen insbesondere die Doppelbelastung durch Familie und Beruf, die von 23 Prozent der 55- bis 64-Jährigen als Grund für Teilzeiterwerbstätigkeit genannt wird, sowie gesundheitliche Belastungen (12 Prozent) (Wurm 2004). Man kann davon ausgehen, dass hierbei auch enge gesundheitliche Zusammenhänge bestehen. Insgesamt jedoch stützen die Daten zur gewünschten Arbeitszeit die These, dass das Blockmodell der Altersteilzeit gegenwärtig den Präferenzen der meisten Beschäftigten entspricht.

Tabelle 5

Gründe für den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung nach Altersgruppen (Angaben in Prozent)

	18-29 Jahre	30-49 Jahre	50-65 Jahre	Alle Beschäftigte
Belastungen reduzieren	*26*	*29*	*41*	*31*
Außerberufliche Verpflichtungen	*20*	*30*	*11*	*24*
Zeit wichtiger als Geld	*32*	*25*	*27*	*27*
Sonstiges	*22*	*16*	*21*	*18*
Insgesamt	***100***	***100***	***100***	***100***

Quelle: Bauer 2004: 71.

2.2.9 Gesundheit, Alter und Erwerbsarbeit

In der niedrigen Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spiegeln sich neben Arbeitslosigkeit und der Vorruhestandspolitik und -praxis der vergangenen Jahre und Jahrzehnte auch ihr höheres Krankheitsrisiko wider, u.a. mit der Konsequenz gesundheitsbedingter Minderung der Erwerbsfähigkeit und in der Folge krankheitsbedingter Frühverrentungen (Viebrok 2004a). Das alterstypisch höhere Krankheitsrisiko wird insbesondere im Kontext arbeitsbedingter Belastungen im erwerbsbiografischen Kontext thematisiert und gilt bei bestimmten Tätigkeiten als „Karriererisiko". Für viele „typische" Erkrankungen älterer Beschäftigter können dabei biologische Alterungsprozesse als nahezu irrelevant angesehen werden (Behrens 2003). Neben den physischen Arbeitsbelastungen, die keineswegs rückläufig sind, wie lange Zeit erwartet, sind vielfältige psychische Belastungsarten als neue Einflussgrößen des höheren Krankheitsrisikos Älterer hinzugekommen, die insbesondere von älteren Beschäftigten empfindlich wahrgenommen werden. Dies gilt vor allem für solche, z.T. eher unspezifischen Faktoren wie hohe Mobilitätserfordernisse, Hektik, Zeitdruck, Stress, Überforderung, soziale Isolation und „altersunfreundliches" Arbeitsklima. So wird im Alterssurvey 2002 von einem hohen Maß an Stresserleben bei den 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen berichtet. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Männer (46 Prozent) gibt dabei an, durch Stress „ziemlich" oder sogar „sehr belastet" zu sein. Bei den erwerbstätigen Frauen liegt dieser Anteil etwas niedriger (37 Prozent). Auch längsschnittliche Sonderauswertungen des Alterssurveys 2002 bestätigen das mit dem Alter parallele Ansteigen des Erkrankungsrisikos. Dies ist auch insofern bemerkenswert, als vor allem jenseits des 55. Lebensjahres die Erwerbsbeteiligung ohnehin sinkt und dies vor allem gesundheitlich beeinträchtigte ältere Beschäftigte betrifft.

Wie vorliegende Krankenkassendaten übereinstimmend ausweisen, dokumentiert sich das alterstypische Krankheitsrisiko insbesondere darin, dass Ältere zwar seltener krank, aber bei weitem häufiger von langwierigen und von Mehrfacherkrankungen betroffen sind; mit der Folge höherer Krankenstände – jeweils gemessen an den AU-Dauern/Fall (zuletzt Vetter 2003). Insgesamt nimmt vor allem die Bedeutung chronisch-degenerativer Krankheiten mit dem Alter der Beschäftigten zu. Insbesondere Herz-/Kreislauferkrankungen und Muskel- und Skeletterkrankungen weisen dabei am stärksten altersabhängige Steigerungsraten auf (Wurm 2004). Beide sind für den größten Teil der krankheitsbedingten Ausfallzeiten Älterer verantwortlich (Vetter 2003).

Von wachsender Bedeutung – dabei überdurchschnittlich bei (älteren) Frauen - sind darüber hinaus psychische Erkrankungsbilder, so vor allem affektive Störungen wie Depressionen sowie neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen (u.a. Phobien und andere Angststörungen), auf die 2002 etwa ein knappes Viertel der Frühverrentungen entfielen, mit wiederum deutlich höheren Anteilen bei Frauen (BKK Gesundheitsreport 2004; Barmer Gesundheitsreport 2004; DAK Gesundheitsreport 2004).

Die Arbeits- und Leistungsfähigkeit älterer Erwerbstätiger hängt neben dem Gesundheitszustand und den Arbeitsbelastungen zudem von der Arbeitszufriedenheit ab. Die Arbeitszufriedenheit von älteren Erwerbstätigen ist, besonders was die beruflichen Entwicklungs- und betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten angeht, deutlich niedriger als jene von jüngeren Erwerbstätigen. Von den 55- bis 64-jährigen Erwerbstätigen geben 39 Prozent an, keine Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung zu haben, bei den 45- bis 54-Jährigen sind dies nur etwa halb so viele (21 Prozent) (Wurm 2004).

Das höhere Krankheitsrisiko älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sich keineswegs als „alterstypischer Automatismus" interpretieren, sondern muss wegen seiner spezifischen Verteilung auf bestimmte Branchen, Berufe bzw. Tätigkeiten als typisches „Berufsrisiko" angesehen werden. Es dominiert in vorwiegend gering qualifizierten Beschäftigtengruppen mit hohen Anteilen an schweren körperlichen Tätigkeiten und geringen individuellen Handlungsspielräumen und/oder in solchen Arbeitsbereichen, in denen typische Arbeiter- und/oder Produktionstätigkeiten vorherrschen (Vetter 2003). In diesem Zusammenhang weisen repräsentative Befragungsergebnisse körperliche Fehlbeanspruchungen (Heben und Tragen schwerer Lasten, einseitig belastende Tätigkeiten etc.), Arbeitsumgebungsbelastungen (Hitze, Lärm, schlechte Beleuchtungsverhältnisse), hohe bzw. starre Leistungsvorgaben, hohe psychische Belastungen (Isolation, schlechtes Arbeitsklima etc.) sowie Schicht- und Nachtarbeit als besondere alternskritische Arbeitsanforderungen aus (Morschhäuser 2003; zu früheren Befunden Karazmann et al. 1995; Ilmarinen 1999).

Insgesamt weisen Angehörige höher qualifizierter Berufe mit höherem Sozialprestige und größeren Entscheidungsspielräumen in der Arbeit sowohl geringere AU-Zeiten auf und beziehen auch deutlich seltener Erwerbsminderungsrenten, Angehörige körperlich anstrengender, niedrig qualifizierter Berufe mit geringerem Sozialprestige dagegen jeweils deutlich häufiger (Morschhäuser 2003). Folglich gibt es auch eine Vielzahl von Berufen mit so genannten „begrenzten Tätigkeitsdauern", also solchen, in denen man unter normalen Bedingungen gar nicht „alt" werden kann (z.B. in der Montage im Automobilbereich, bei vielen Zuliefertätigkeiten für die Automobilindustrie, auf dem Bau oder in der Alten- und Krankenpflege) (Behrens 1999; 2003).

Wiederholt wurde vermutet, die Verschiebung des Beschäftigungsschwerpunktes auf den Dienstleistungssektor könnte sich insgesamt positiv auf die Entwicklung der Arbeitsbelastungen und damit auf das arbeitsbedingte Krankheitsrisiko älterer Beschäftigter auswirken. Repräsentative Untersuchungen zeigen jedoch, dass auch im Dienstleistungssektor die klassischen Belastungsfaktoren der Arbeitsumgebung und -bedingungen sowie der körperlichen Beanspruchungen weit verbreitet sind (Jansen & Müller 2000). Exemplarisch sei an das hohe Arbeitsbelastungsprofil des Altenpflegeberufs erinnert, das durch

enorme psychische wie physische Belastungen geprägt ist (Zimber & Weyerer 1999). Hinzu kommen psychosoziale Belastungen aus der Organisation und der zeitlichen Strukturierung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere von älteren Beschäftigten als deutlich belastend empfunden werden (Jansen & Müller 2000). Letzteres wird auch durch internationale Vergleichsstudien belegt (Molinie 2003).

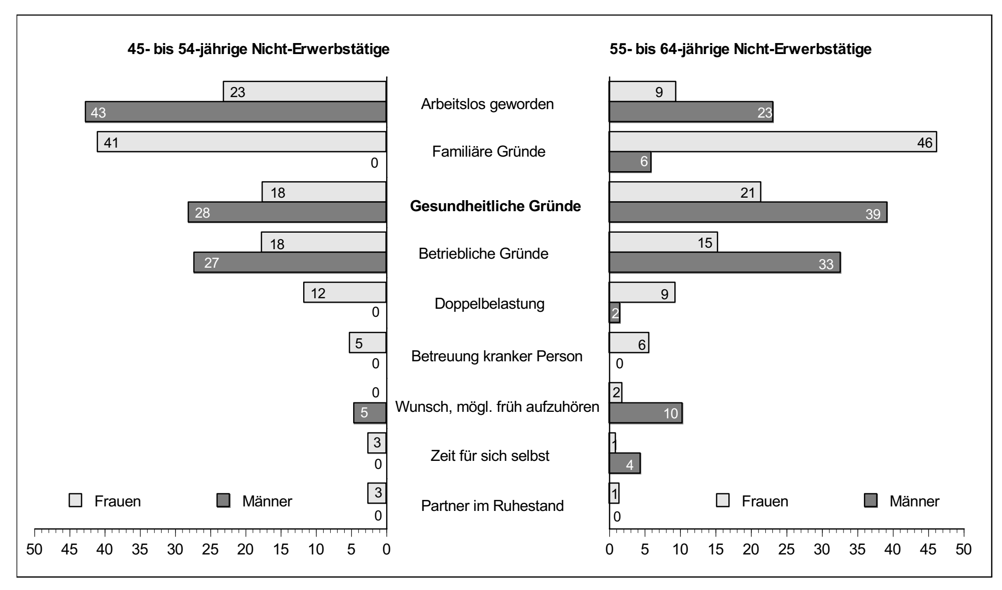
In zahlreichen Fällen mündet das höhere Krankheitsrisiko in eine vorzeitige Minderung oder den vollen Verlust der Erwerbsfähigkeit, wobei sich auch bei den Verrentungen wegen vorzeitiger Erwerbsminderung neben Alterseffekten branchen- und/oder berufsgruppentypische Verteilungsmuster erkennen lassen. So gilt z.B. für den Geburtsjahrgang 1938 der VDR-Rentner, dass männliche Arbeiter mit rund 37 Prozent eine mehr als doppelt so hohe Erwerbsminderungshäufigkeit aufweisen als männliche Angestellte (15 Prozent) und dass vom berenteten Geburtsjahrgang 1938 in Westdeutschland fast jeder dritte Mann (29 Prozent) und jede sechste Frau (16 Prozent) eine Erwerbsminderungsrente erhielt. Letzteres entsprach insgesamt einem Anteil von 23 Prozent aller Versichertenrentenzugänge in der ArV und AnV zusammen (VDR 2004: 66-71). Ergänzende Hinweise bieten aktuelle Rentenzugangsstatistiken: Nach der VDR-Statistik für 2004 gingen etwa 97 Prozent der Ärzte, 92 Prozent der Hochschullehrer, 93 Prozent der Rechtsberater und 91 Prozent der Ingenieure wegen Alters in Rente. Dagegen war bei 86 Prozent der Bergleute, 37 Prozent der Maurer, 32 Prozent der Schweißer und 36 Prozent der Rohrinstallateure der Rentenzugang auf eine verminderte Leistungsfähigkeit zurückzuführen (VDR 2005: 10-13). Und unter den Gründen dominierten bei den Männern wie bei den Frauen mit Abstand die psychischen Erkrankungen vor den Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes an zweiter Stelle sowie den Herz-, Kreislauferkrankungen an dritter Stelle; bei den Frauen rangieren lediglich die Neubildungen noch vor den Krankheiten des Kreislaufsystems an dritter Stelle (VDR 2005).

Eindeutige Kausalitätsbeziehungen sind jedoch nur schwer nachweisbar, da zusätzlich Lebensgewohnheiten, vor allem das Gesundheitsverhalten, Umweltfaktoren und individuelle Prädispositionen, intervenieren können, die ihrerseits aber wiederum bestimmten sozialen Verteilungsmustern folgen und von daher in ihrer kumulativen Wirkung gesehen werden müssen. Zudem verbergen sich hinter vielen Verrentungen wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit – nach VDR-Berechnungen zu rund 15 Prozent (Stichnoth & Wichmann 2001; Moll & Stichnoth 2003) – Einflüsse des Arbeitsmarktes.

Neben den aus gesundheitlichen Gründen Frühverrenteten gibt es darüber hinaus eine Gruppe von ehemals erwerbstätigen Älteren, die sich im Zwischenstadium von Nicht-Arbeit und Berentung befinden. Neben Arbeitslosigkeit (vor allem bei Männern) und familiären Gründen (vor allem bei Frauen) spielen auch hier gesundheitliche Gründe – einschließlich der „Doppelbelastung“ bei Frauen – eine große Rolle (Abbildung 16). Von Interesse ist auch, dass rund 6 Prozent der betroffenen Frauen ihre Arbeit deswegen aufgegeben haben, um kranke Person betreuen zu können (Wurm 2004).

Abbildung 16

Gesundheitliche und andere Gründe für Nicht-Erwerbstätigkeit im Geschlechtervergleich (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Wurm 2004. Datenbasis: Replikationsstichprobe des Alterssurveys 2002, gewichtet.

EU-Vergleichsstudien bestätigen in der Grundtendenz die deutschen Befunde zum Gesundheitszustand älterer Erwerbstätiger: So leiden nach repräsentativen Befragungsergebnissen in den Staaten der Europäischen Union 18,4 Prozent der über 45-jährigen Männer und 21,6 Prozent der über 45-jährigen Frauen nach eigenen Angaben unter einem chronischen oder lang andauernden Gesundheitsproblem, das ihre Arbeit erschwert (Ilmarinen 1999). Vergleicht man den Anteil der über 45-Jährigen mit einer derartigen Arbeitserschwernis mit jenem der unter 45-Jährigen, so zeigt sich für Deutschland bei den Männern eine Zunahme von 10,3 Prozent, bei den Frauen eine Zunahme von 14,1 Prozent. Mit Ausnahme von Luxemburg, Slowenien und Spanien weisen in allen europäischen Staaten Frauen mehr Fehlzeiten auf als Männer. Im Einzelnen zeigt sich dabei, dass erstens verheiratete Frauen mehr Fehlzeiten aufweisen als verheiratete Männer und zweitens ältere Frauen mehr Fehlzeiten aufweisen als ältere Männer. Auch variiert nach den Befunden der Luxemburg Employment Study der Verlauf von Fehlzeiten über das Erwerbsleben geschlechterspezifisch. Während sich bei Männern ein u-förmiger Verlauf findet, nimmt das Ausmaß an Fehlzeiten bei Frauen kontinuierlich zu (Barmby, Ercolani & Treble 2002).

2.2.10 Betrieb, Arbeitsorganisation und Beschäftigung Älterer

Obgleich die demografisch bedingte Alterung der Belegschaften in der Fachöffentlichkeit seit Jahren heftig diskutiert wird, sehen nach einer kürzlich durchgeführten Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg lediglich 4 Prozent der Betriebe die „Überalterung“ ihrer Belegschaften als personalpolitisches Problem der nächsten Jahre an. Dies kann teilweise aber auch darauf zurückgeführt werden, dass in derselben Studie 57 Prozent der untersuchten Betriebe (mit 18 Prozent aller Beschäftigten) angegeben haben, überhaupt keine Älteren zu beschäftigen. Klein- und Kleinstbetriebe hatten dabei noch den höchsten Anteil an jenen Betrieben, die mehr als 40 Prozent Ältere beschäftigen. Gleichzeitig findet man unter diesen Betrieben aber auch den höchsten Anteil der Unternehmen, in denen überhaupt keine Älteren anzutreffen sind (Hübner & Wahse 2002).

In diesem Zusammenhang werden in der Literatur unterschiedliche Formen der betrieblichen Benachteiligung Älterer thematisiert, für die mitunter auch der Begriff der „Altersdiskriminierung“ benutzt wird. Derartige Formen lassen sich nach den Ergebnissen des BMBF-Forschungsverbundes „Demografischer Wandel in der Arbeitswelt“ wie folgt systematisieren (Wolff, Spieß & Mohr 2001):

- eine altersselektive Personaleinstellungs- und -rekrutierungspolitik,
- alterssegmentierte Aufgabenzuweisungen – mit der häufigen Folge der Reduzierung der breiten Einsetzbarkeit der betroffenen Arbeitskräfte,
- unterdurchschnittliche Beteiligung vor allem der geringer qualifizierten älteren Beschäftigten an betrieblich organisierter Fort- und Weiterbildung (siehe Kapitel Bildung),
- Benachteiligung bei innerbetrieblichen Aufstiegsprozessen,
- Geringschätzung ihres Erfahrungswissens sowie
- kurzfristige Kalküle bei Personalentscheidungen zu Lasten älterer Belegschaftsmitglieder.

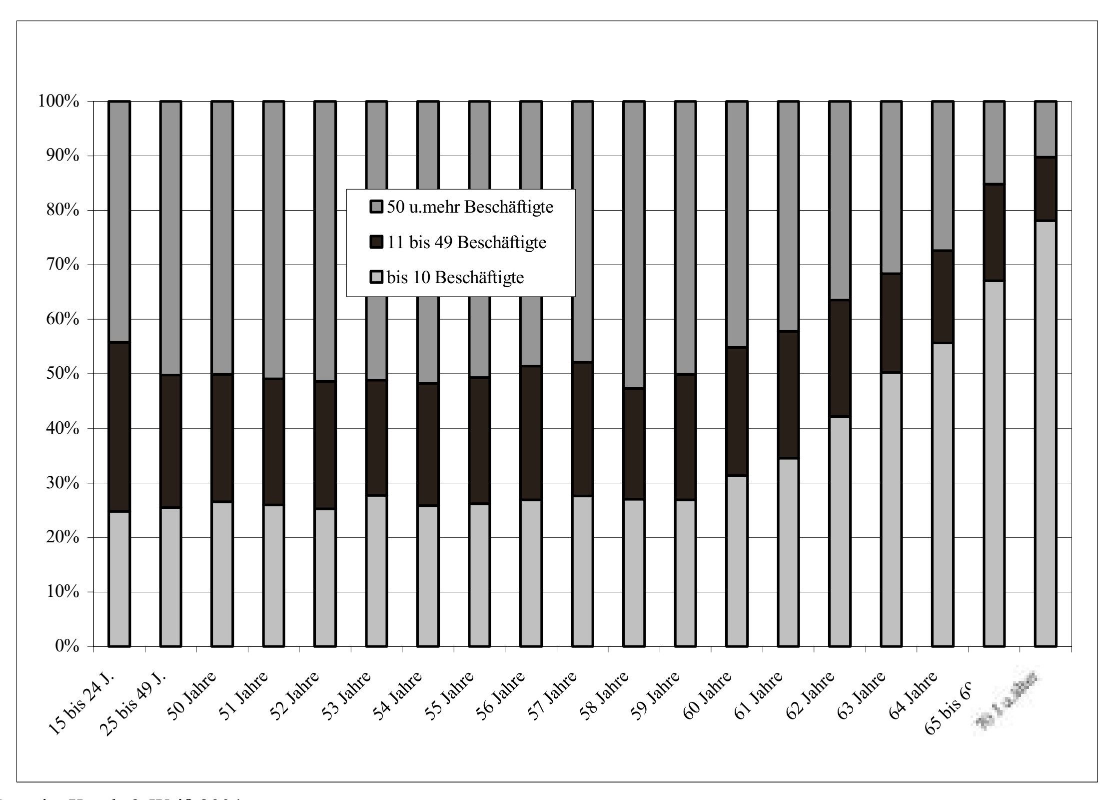
Es spricht vieles dafür, dass eine derartige Praxis der Altersdiskriminierung in Großbetrieben ausgeprägter ist als in kleinen und mittleren Unternehmen, denn größere Betriebe beschäftigen deutlich weniger Ältere als Klein- und Mittelbetriebe (Abbildung 17) (Bosch 2003a). Dies hat mehrere Gründe:

- Großbetriebe haben in der Vergangenheit sehr viel häufiger Frühverrentungsmaßnahmen durchgeführt.
- Größere Betriebe und Großbetriebe betreiben eher eine formalisierte alterselektive Politik, die es Älteren schwer macht, die aus juristischen Gründen meist „unsichtbaren“, aber gleichwohl sehr rigiden Altersgrenzen zu überspringen. In klein- und mittelständischen Unternehmen dominieren Einzelfallentscheidungen, die Älteren eher eine Chance geben, eingestellt, fortgebildet oder weiter beschäftigt zu werden.
- Großbetriebe sind arbeitsteiliger organisiert, wodurch Beschäftigte oft jahrelang in Tätigkeiten mit einem sehr engen Aufgabenzuschnitt arbeiten. Prozesse betriebsspezifischer Dequalifizierung sind somit hier sehr viel häufiger und sind nur noch mit hohem Fortbildungsaufwand zu überwinden, den die Betriebe scheuen. In Klein- und Mittelbetrieben ändern sich die Arbeitsanforderungen häufiger, wodurch Dequalifizierungsprozesse tendenziell seltener vorkommen, das informelle Lernen gefördert und die potenziellen Einsatzfelder erweitert werden.
- Größere Betriebe und Großbetriebe sind stärker in internationalen Wettbewerbsstrukturen und in Globalisierungsprozessen eingebunden und unterliegen auch von daher einer stärkeren betrieblichen Innovationsdynamik und einem erhöhten Kostendruck.
- Die physisch-psychischen Belastungen gelten in klein- und mittelständischen Unternehmen auf Grund der breiteren Einsatzfelder als geringer. Zudem kann auf Grund der hohen Flexibilitätsanforderungen Erfahrungswissen häufiger eingebracht werden, und oftmals bestehen „altersfreundlichere“ Führungs- und Leitungsstile und/oder Kooperationsbeziehungen.

Mit Blick auf den Dienstleistungssektor kann die These als widerlegt gelten, dass die „Tertiarisierung der Arbeit“ geradezu automatisch zu gesünderen und/oder altersfreundlichen Arbeitsplätzen führen würde. Sowohl in den unternehmensbezogenen Diensten als auch im Handel wie auch in den personenbezogenen sozialen Dienstleistungen sind eine Vielzahl von Arbeitsplätzen mit hohen körperlichen und zunehmend psychischen Belastungen entstanden, die überdies vielfach mit erheblichen Erfordernissen einer Arbeitszeitflexibilisierung verbunden

Abbildung 17

Erwerbstätige nach Altersgruppen und Betriebsgröße, 2001



Quelle: Brussig, Knuth & Weiß 2004.

sind. Exemplarisch kann auf die Entwicklung im Bereich der Pflegeberufe verwiesen werden, in denen man heute faktisch nur noch in Ausnahmefällen gesund alt werden kann (siehe Abschnitt 2.2.9).

Mehrere Untersuchungen belegen zudem, wie sehr der Einsatz Älterer von der Arbeitsorganisation und dem Innovationstempo in den Betrieben abhängt. So zeigt z.B. Frerichs (1998), dass die Beschäftigungschancen Älterer zwischen unterschiedlichen Produktionsregimes und/oder Branchen variieren. Sie sind geringer in Branchen und Betrieben mit tayloristischen Produktionsregimes auf Grund des hier hohen Anteils an typischen Verschleißarbeitsplätzen, dem engen Aufgabenzuschnitt und der geringen Bedeutung an Erfahrungswissen. Demgegenüber bieten Branchen und Betriebe der diversifizierten Qualitätsproduktion, aber auch im Bereich der Qualitätsdienstleistung, vor allem auf Grund der Möglichkeit, Erfahrungswissen anzuwenden, und des hohen Anteils an manueller Facharbeit sehr viel günstigere Beschäftigungsperspektiven. Branchen und Betriebe der innovativen Qualitätsproduktion verlangen demgegenüber hohe Anforderungen an Humanressourcen und Qualifikationen, denen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur gerecht werden können, wenn diese ständig gepflegt und aktualisiert werden. Fast ein Drittel aller Arbeitskräfte, vor allem auch Jüngere, sind auf ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz unterfordert und werden langfristig ihre Qualifikationen verlieren. Die Unterforderung nimmt im Übrigen wohl wegen eines passgenaueren Einsatzes mit steigender Betriebszugehörigkeit ab (Volkholz 2004b).

Darüber hinaus ist die Beschäftigung Älterer auch Ausdruck der jeweiligen betrieblichen Arbeitsanforderungen und -belastungen. Vor allem in jenen Branchen, in denen ein hohes physisch-psychisches Belastungsprofil anzutreffen ist, sinken die Beschäftigungsanteile Älterer. Dies gilt insbesondere für Betriebe mit einem hohen Anteil an Arbeitsplätzen mit „begrenzten Tätigkeitsdauern", so insbesondere in den Montagebereichen der Automobilindustrie, im privaten und öffentlichen Verkehrs- und Transportgewerbe, bei Zulieferern für die Automobilindustrie, auf dem Bau sowie in der Alten- und Krankenpflege (Behrens 2003).

2.2.11 Die subjektive Seite: Wächst der Wunsch, länger erwerbstätig zu bleiben?

Die Vorruhestandspolitik und -praxis in Deutschland entstand in einem jahrzehntelang gewachsenen Zusammenspiel betrieblicher Ausgliederungsstrategien mit staatlichen Ausgliederungsanreizen und konnte sich stets auf ein hohes Maß an Übereinstimmung bei fast allen Beteiligten (u.a. Betroffene, Gewerkschaften, Betriebsräte, Arbeitgeber, Arbeitsverwaltungen) stützen. Im Rahmen dieses „gesellschaftlichen Konsenses" wurde die

Frühverrentung nicht nur „stillschweigend“ akzeptiert, sondern vielfach sogar staatlicher- wie betrieblicherseits aktiv gefördert und obendrein den Betroffenen noch finanziell „versüßt". Ein wesentlicher Grund dafür war zunächst die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Ausgehend von dem Gedanken der „Generationensolidarität“ sollten Ältere für Jüngere Arbeitsplätze freimachen und im Gegenzug dafür sozial abgesichert werden; ein Gedanke, der auch heute noch weit verbreitet ist und angesichts der ungünstigen Arbeitsmarktlage und den starken Geburtsjahrgängen von jugendlichen Ausbildungsplatznachfragern auch nicht völlig von der Hand zu weisen ist.

Während sich Ende der 1960er- und Anfang der 1970er-Jahre viele Vorruheständler noch gesellschaftlich ausgegrenzt fühlten und sich oft dafür schämten, der Gesellschaft zur Last zu fallen, wird die Frührente schon lange nicht mehr als „individuelles Einzelschicksal“ mit negativem Stigma angesehen. Sie ist mittlerweile nicht nur akzeptiert, sondern in hohem Maße populär. Insofern ist es unberechtigt, das Frühverrentungsgeschehen lediglich mit betrieblichen Praktiken und deren staatlicher Alimentierung in Verbindung zu bringen und die Betroffenen als „passive Manövriermasse“ zu sehen. Parallel hat sich der weit verbreitete Wunsch vieler Beschäftigter nach einer möglichst frühen Beendigung der Erwerbstätigkeit entwickelt, ist ein „verändertes Ruhestandsbewusstsein“ gewachsen und weit verbreitet, nicht selten immer noch nach dem Muster “je früher, desto besser“. Die vorzeitige Beendigung der Erwerbstätigkeit wird vielfach als eine „zivilisatorische Errungenschaft“ gesehen und hat sich zu einem „sozialen Besitzstand“ entwickelt.

Allerdings gilt auch, dass prekäre finanzielle und gesundheitliche Bedingungen, eine als problembeladen erlebte private/familiäre Situation, fehlende soziale Netzwerke sowie ganz generell mangelnde Fähigkeiten und Dispositionen zur Bewältigung ungewohnter Situationen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass der (frühe) Einstieg in den Lebensabschnitt „Alter“ hierzulande oft auch als schwierig erlebt wird. Dabei zeigen sich erneut Einflüsse der vorherigen Erwerbsbiografie, denn als positiv erlebte Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren des Erwerbslebens und/oder insbesondere höhere berufliche Positionen wirken sich auch positiv auf die Situation im Ruhestand und auf die Bewältigung der neuen Anforderungen aus (Bertelsmann Stiftung 1997; Clemens 2001). Heute gilt dies selbst für große Teile der Betroffenen in Ostdeutschland, obgleich in der DDR Ende der 1980er-Jahre Arbeit im Alter u.a. auf Grund eines anderen Arbeitsbewusstseins traditionell positiver als in Westdeutschland beurteilt wurde.

Erleichtert wurde der Bewusstseinswandel durch eine zumeist vorteilhafte soziale Absicherung, die es erst einmal ermöglicht hat, den auf das Private gerichteten Nachholbedarf auch zu realisieren (Naegele 1992; Bertelsmann Stiftung 1997). Zwar war in Ostdeutschland die soziale Absicherung ungünstiger, wurde aber in Relation zum vorherigen Lebensstandard immer noch als vorteilhaft bewertet (Ernst 1995; Schwitzer 1999).

In der Konsequenz überrascht daher nicht, dass auch die Gewerkschaften und ihre Betriebsräte die Freisetzung Älterer weitgehend konsensual mitgetragen und häufig sogar noch forciert haben. Dies gilt in Teilen selbst heute noch, wie die Instrumentalisierung der Altersteilzeit zur Fortsetzung der Frühverrentungspraxis zeigt, da sie heute nahezu ausschließlich in „geblockter“ Form stattfindet.

Das neue Ruhestandsbewusstsein hat sich nicht bei allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen entwickelt, sondern nach Qualifikationen unterschiedlich. Das Interesse an einer Weiterbeschäftigung ist umso höher, je besser der Gesundheitszustand, je höher das Einkommen, je höher die Motivation, je erträglicher die Arbeitsbedingungen, je höher der individuelle Handlungsspielraum in der Arbeit, je höher die schulische und berufliche Qualifikation, je höher der berufliche Status und je besser die soziale Einbindung in den Betrieb (u.a. Henke 2000; Naegele 2002a).

Wir können mittlerweile davon ausgehen, dass sich zwei unterschiedliche Kulturen am Ende des Erwerbslebens herausgebildet haben: Arbeitskräfte, die sich selbst in ihrer Arbeit realisieren können und dafür noch die nötigen Fähigkeiten, Energien und Gesundheit haben, wollen lange arbeiten, oft länger als bis zum Rentenalter. Andere mit geringen Handlungsspielräumen und Gesundheitsproblemen wollen ihre verbleibenden Energien eher in die neuen Freiheiten eines vorzeitigen Austritts aus dem Erwerbsleben investieren. Die scheinbar so polarisierten Kulturen unterscheiden sich allerdings weniger, als es den Anschein hat, wenn man die verbleibende Lebenserwartung in Rechnung stellt. Die gesundheitlich besonders belasteten Gruppen mit ihren überdurchschnittlich ausgeprägten Wünschen nach einem vorzeitigen Ausstieg haben eine erheblich geringere Lebenserwartung und damit auch eine durchschnittlich kürzere Rentenbezugsdauer als die geringer belasteten Gruppen. Da sie im wahrsten Sinne des Wortes „weniger Zeit“ im Ruhestand haben, ist ihr neues Rentenbewusstsein nichts anderes als der Versuch, nach der Erwerbsphase wie die meisten anderen, private Vorhaben realisieren zu können. Bei ungleichen Arbeitsbedingungen produzieren schematische Rentengrenzen somit erhebliche soziale Ungleichheiten, da die geringer qualifizierten und höher belasteten Arbeitskräfte wegen ihrer geringeren Lebenserwartung die Renten der Höherqualifizierten und zumeist noch Besserverdienenden subventionieren (Myles 2002; Naegele 2004a).

Zwar hat nun mittlerweile die Politik die Überwindung der Frührente eingeläutet, dennoch ist es insgesamt fraglich, wie sich dies mit der immer noch weit verbreiteten Vorruhestandsorientierung und den Veränderungen in der Arbeitswelt sowie den Lebenslagen, Lebensformen, Lebensentwürfen und Biografien der Menschen verträgt. Aktuelle Auswertungen des Alterssurveys zeigen, dass sich zumindest die nachrückenden Kohorten älterer Arbeitnehmer auf eine Heraufsetzung des Renteneintrittsalters einzustellen beginnen (Engstler 2004). Dort wurde u.a. nach den Erwartungen und Plänen der Erwerbstätigen hinsichtlich des Ausstiegsalters aus der Erwerbstätigkeit

gefragt. Es wurde deutlich, dass der Anteil der Erwerbstätigen ab 40 Jahren, die planen, mit spätestens 60 Jahren ihre Erwerbstätigkeit zu beenden, zwischen den Jahren 1996 und 2002 von 50 auf 35 Prozent gefallen ist. Allerdings nimmt derzeit angesichts der veränderten Rahmenbedingungen die Planungsunsicherheit hinsichtlich des genauen Zeitpunkts des Austritts aus dem Erwerbsleben zu.

Neuere VDR-Daten weisen in der Tendenz auf erste Verschiebungen im Rentenzugangsgeschehen hin. Erste Analysen der Rentenzugangsstruktur 2003 zeigen, dass die Anhebung der Altersgrenzen und die Einführung von Abschlägen bei vielen Versicherten zu einem (allerdings nur geringfügig) späteren Beginn des Altersrentenbezugs führen. Allerdings gingen aber immer noch rund zwei Drittel der Versicherten vor der (neuen) Regelaltersgrenze von 65 Jahren in Rente. Obwohl bereits von einem „Vormarsch der Regelaltersrenten“ gesprochen wird (Büttner & Knuth 2004), ist es noch zu früh, von einer „Trendwende“ auszugehen, zumal aktuell noch demografische und „Aufschiebe-Effekte“ wirksam sind (Ruland 2004).

Allerdings werden zunehmend Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) wirksam. So hatten vom Rentenzugang der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) im Jahr 2004 42,6 Prozent der Altersrentner Abschläge hinzunehmen – sei es freiwillig oder erzwungen. Dies führte im Durchschnitt zu einer Rentenminderung von gut 10 Prozent (Kaldybajewa 2005).

Ob die subjektive Bereitschaft zur Weiterarbeit überhaupt und, wenn ja, in welchem Umfang durch rentenpolitische Vorgaben allein zu beeinflussen sein wird, ist eine offene Frage. Folgende Gründe sprechen dafür, dass trotz erschwerter Bedingungen viele ältere Beschäftigte weiterhin vorzeitig aus dem Erwerbsleben aussteigen wollen:

– Arbeit ist für viele Menschen nur ein – wenn auch ein zentraler – Bereich für die Sinnerfüllung im Leben. In den nachwachsenden Generationen haben sich die Wertorientierungen erweitert (Gleichzeitigkeit von Arbeits-, Familien- und Freizeitorientierung). Nach einem längeren Arbeitsleben mit seinen Zwängen, in denen die Realisierung anderer Lebenswünsche zu kurz kam, können sich dann die aktuellen Gewichte der Werte zu Gunsten der Freizeitorientierung verschieben.

– Es gibt ökonomische Zwänge, die eine Weiterarbeit auch im höheren Lebensalter erforderlich machen. Gleichzeitig sind durch steigende Einkommen und Vermögen („Erbengeneration“) neue ökonomische „Freiheiten“ entstanden, da mit der wachsenden Frauenerwerbstätigkeit der Anteil der Haushalte mit zwei Einkommen zunehmen wird. Dadurch erhöhen sich die ökonomischen Handlungsspielräume, sodass auch Rentenabschläge bei einem früheren Austritt aus dem Erwerbsleben in Kauf genommen werden.

– Individuelle Verrentungsentscheidungen erfolgen zunehmend im familiären oder partnerschaftlichen Kontext bzw. werden im Zusammenhang von Veränderungen in den Biografien der Menschen vorgenommen. Die Konsequenzen entsprechender Veränderungen (weniger Kinder, längere Ausbildungszeiten, Berufstätigkeit beider Partner, Trennungen, Scheidungen, Elternpflege) sind hinsichtlich des Themas „Arbeit im Alter“ noch gar nicht untersucht worden.

– Möglicherweise werden nachrückende Geburtsjahrgänge älterer Arbeitnehmer, insbesondere die höher Qualifizierten unter ihnen, auch höherwertige Anforderungen an Arbeitsinhalte, -bedingungen und -belastungen stellen. Damit wird die Weiterarbeitsbereitschaft bezüglich der Arbeitsbedingungen voraussetzungsvoller. Offen ist die Reaktion im Falle nicht hinreichender Realisierung.

– Nach wie vor gibt es ein hohes Maß an krankheitsbedingter und qualifikatorischer Einschränkung in der beruflichen Leistungsfähigkeit, sowie ein hohes Maß an krankheitsbedingter vorzeitiger Minderung der Erwerbsfähigkeit. Für viele davon Betroffene bleibt der vorgezogene Berufsaustritt die einzig realistische „Fluchtperspektive“ – selbst unter Inkaufnahme erheblicher finanzieller Einbußen.

– Schließlich bleibt die Frage, ob es überhaupt geeignete Arbeitsplätze in ausreichender Zahl für Ältere gibt, die bis zum 65. Lebensjahr oder gar darüber hinaus arbeiten wollen oder müssen. Insbesondere in den neuen Ländern dürfte der eklatante Arbeitsplatzmangel den Zuwachs der Beschäftigungsquoten Älterer bremsen.

2.3 Erste Schlussfolgerungen und Zielsetzungen

2.3.1 Schlussfolgerungen aus der Lageanalyse

Die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen ist nicht nur äußerst heterogen, sondern ihre Erwerbstätigkeit bzw. ihr vorzeitiger Ruhestand hängen auch von einer Vielzahl unterschiedlicher Bedingungen und Ereignisse in Lebensverläufen und Erwerbsbiografien ab. Politik sollte daher nicht flächendeckend auf alle älteren Erwerbspersonen zielen, sondern auf erkennbare Probleme möglichst präventiv reagieren.

In diesem Sinne lassen sich aus der Lageanalyse folgende Schlussfolgerungen ziehen:

– Auf Grund ihres Gesundheitszustandes werden nicht alle älteren Erwerbspersonen bis zum gesetzlichen Rentenalter erwerbstätig sein können. Dies trifft insbesondere für solche Beschäftigten zu, die auf Arbeitsplätzen mit hohen körperlichen und psychischen Belastungen tätig sind, die nur eine begrenzte Tätigkeitsdauer zulassen. Deshalb sind differenzierte Optionen notwendig, die auch den vorzeitigen Ausstieg ermöglichen.

– Differenzierte vorzeitige Ausstiegsoptionen sind z.B. auch für die älteren (häufig Langfrist-)Arbeitslosen erforderlich, für die unter gegebenen Arbeitsmarktbedingungen eine Wiedereingliederung ins Erwerbsleben in kurz- wie vermutlich auch in mittelfristiger

Perspektive wenig wahrscheinlich ist (Koller et al. 2003).

- Noch immer verhindert das alterstypisch höhere Krankheitsrisiko maßgeblich die Chancen und Möglichkeiten eines Großteils der älteren Beschäftigten, auf ihren angestammten Arbeitsplätzen alt zu werden. Die empirischen Befunde zeigen dabei, dass es sich sowohl um ein „Karriererisiko" als auch um ein „Berufsrisiko" handelt. Gesundheitsförderung und präventiver Gesundheitsschutz sind auch künftig eine wichtige Voraussetzung für einen längeren Verbleib in der Arbeitswelt.

- Zu den alten Ungleichheiten nach Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen, Arbeitslosigkeit und arbeitsbedingten Erkrankungsrisiken sind neue Ungleichheiten nach Qualifikation getreten. So haben sich in den letzten Jahrzehnten die Erwerbsverläufe nach dem Qualifikationsniveau auseinander entwickelt. Die Unterschiede in den Erwerbsverläufen verschärfen sich im Alter, da hier die Versäumnisse einer präventiven Weiterbildungspolitik in früheren Lebensjahren sichtbar werden. Außerdem wird es für Beschäftigte immer wichtiger, durch informelles Lernen in der Arbeit die technologische und organisatorische Entwicklung nachzuvollziehen. Viele hatten speziell dazu in der Vergangenheit keine Gelegenheit. Wer das Pech hat, jahrelang in einem weniger innovativen Betrieb gearbeitet zu haben, hat es schwer, nach einem Arbeitsplatzverlust wieder den Anschluss zu finden. Es geht also nicht alleine um betriebliche Gesundheitsförderung, sondern auch um die innovative Gestaltung der Arbeitsaufgaben und -umgebung.

- Kaum beachtet ist das Gleichstellungsproblem. Die niedrige Beschäftigungsquote der Frauen zwischen 55 bis 64 Jahren in West-Deutschland ist im Unterschied zu der der Männer weniger Folge der Vorruhestandspolitik, sondern vor allem Folge traditioneller Erwerbsmuster von Frauen infolge unzureichender Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben sowie der Unvereinbarkeit von Beruf und Kindern in den jüngeren sowie Beruf und Pflege in den mittleren Lebensjahren. Die Erhöhung der Beschäftigungsquote der 55- bis 64-jährigen Frauen erfordert eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben sowie Pflege und eine Gleichstellungspolitik. Erst dies schafft die Möglichkeit, dass die Beschäftigungsquote jüngerer Geburtsjahrgänge ansteigt und diese Jahrgänge dann in die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen hineinwachsen. Da eine Gleichstellungspolitik insbesondere die Erwerbsorientierung jüngerer Frauen beeinflusst, sind kurzfristige Effekte der neuen Programme zur Ganztagsschule und des Ausbaus der Kinderbetreuung für die höheren Altersgruppen nicht zu erwarten. Eher noch trifft dies auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zu. Überdies sind in Ostdeutschland die Ausgangsbedingungen günstiger. Die 55- bis 64-jährigen Frauen sind bereits in hohem Maße „erwerbsorientiert", da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit langem besser geregelt ist, sie scheitern aber bei der Arbeitsplatzsuche zumeist an dem geringen Arbeitsplatzangebot.

- Ein Blick auf die Motivationslage der Betriebe und der Beschäftigten zeigt, dass die Abkehr von der Ruhestandspolitik trotz deutlicher Signale aus dem Rentensystem noch nicht vollzogen ist. In vielen Betrieben wird gegenwärtig unter dem Stichwort „demografische Arbeitszeit" an Nachfolgeregelungen zum bisherigen Vorruhestand gebastelt. Heute auf Lebensarbeitszeitkonten angesparte Mehrarbeit soll zum früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben genutzt werden. Diese Ambivalenzen betrieblicher Politik spiegeln sich in den Erwartungshaltungen der Beschäftigten wider. Gerade in einem Land, in dem der Vorruhestand weit in die Gruppe der Personen mit mittlerer Qualifikation hineinreicht, von denen sicherlich viele ohne Gesundheits- und Qualifikationsprobleme weiter arbeiten könnten, sind eindeutige Motivationsänderungen in Richtung längerer Lebensarbeitszeiten auf Seiten der Betriebe und der Beschäftigten für einen Strukturwandel erforderlich.

- Mit einiger Ernüchterung ist festzustellen, dass die von Gerontologen geforderte Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand unter den gegenwärtigen Bedingungen weder von den Betrieben noch von den Beschäftigten in nennenswertem Ausmaß gewünscht wird. Es ist offen, ob sich dies ändern wird, wenn der Druck zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit zunimmt und die Politik, wie zeitweise in Schweden mit der Teilrentenregelung, klare Angebote unterbreitet. Es ist zu vermuten, dass Verkürzungen der Arbeitszeit am Ende des Erwerbslebens am ehesten akzeptiert werden, wenn die Betriebe und die Beschäftigten zuvor schon Erfahrungen mit flexiblen Erwerbsverläufen gesammelt haben. Treibende Motive für die Veränderungen der Arbeitszeit können Elternschaft, Pflege und Weiterbildung sein, sodass die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen und ein Ausbau lebenslangen Lernens zusätzlich die Chance bieten, auch die Übergänge in die Rente flexibler zu gestalten.

- Bemerkenswert ist die ausgesprochen geringe Beschäftigungsquote älterer Ausländer. Sie ist nicht nur Folge der hohen Konzentration von Ausländern in gesundheitsbelastenden Tätigkeiten und ihrer besonderen Betroffenheit durch den Abbau einfacher Tätigkeiten in der Industrie. Hinzu kommt ihre außerordentlich geringe Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht zuletzt durch unzureichende Sprach-, Lese- und Schreibfähigkeiten eingeschränkt wird. In einer Dienstleistungsgesellschaft ist die Beschäftigungsfähigkeit der Ausländer in allen Altersgruppen viel stärker als in der Vergangenheit an höhere Bildungsvoraussetzungen gebunden. Auch einfache Tätigkeiten erfordern nicht mehr wie in der Industrieproduktion nur „Muskelkraft", sondern wegen der Kundenkontakte und des kontinuierlichen Umgangs mit abstrakten Symbolen, gute Sprach-, Lese-, Rechen- und Schreibfähigkeiten.

– Überall in der Lageanalyse begegnete man dem Tatbestand der Altersdiskriminierung, ob in offener oder eher verdeckter Form. Vor allem in größeren Betrieben stoßen Ältere an sichtbare und mehr noch unsichtbare Altersgrenzen bei der Einstellung, Entlassung, Weiterbildung und Beförderung von Beschäftigten, die oft auf Vorurteilen und einer systematischen Unterschätzung des Erfahrungswissens Älterer beruhen. Diese Altersdiskriminierung muss zu Gunsten einer Betrachtung des Einzelfalls bei Personalentscheidungen verändert werden, wie wir dies heute zunehmend vor allem in kleineren und mittleren Betrieben beobachten können. Es wäre allerdings verkürzt, Vorurteile gegenüber Älteren lediglich in den Betrieben zu vermuten. Sie sind in den Bildern einer nachlassenden Tatkraft und Innovationsfähigkeit, die unsere Gesellschaft von Älteren hat, tief verankert.

– Alle Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer werden nur greifen, wenn die Wirtschaft wächst. Eine steigende Arbeitskräftenachfrage wird die Motivationslage der Betriebe und der Beschäftigten verändern und über Arbeitskräfteengpässe auch Qualifizierungsnotwendigkeiten erkennen lassen. Allerdings ist selbst bei schwachem Wachstum eine Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer nicht zwangsläufig mit einem Nachfragerückgang nach Jüngeren verbunden, ebenso wie eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen nicht zu einem Rückgang bei den Männern führt. Denn die Mehrbeschäftigung bestimmter Gruppen löst zusätzliche Nachfrageeffekte in der Wirtschaft aus, sodass der Beschäftigungseffekt positiv sein kann.

2.3.2 Zielsetzungen

Angesichts der Alterung der Gesellschaft ist eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen aus mehreren Gründen unumgänglich:

– Erstens ist dies ein Beitrag zur Belastungsverteilung zwischen Generationen. Durch eine längere Erwerbstätigkeit Älterer ergeben sich positive Effekte für die Finanzlage der Sozialversicherungsträger und der Beitragsbedarf reduziert sich. Die nachwachsenden Generationen werden im Erwerbsalter geringer belastet. Dies verbessert nicht nur ihre Nettoeinkommen, sondern durch die Entlastung des Faktors Arbeit auch ihre Beschäftigungschancen.

– Zweitens sollen der erhebliche Wissens- und Erfahrungsschatz Älterer gehoben werden, der heute weitgehend gering bewertet wird und brach liegt. Die besonderen Fähigkeiten können durch Jüngere nicht einfach ersetzt werden. Die größten Potenziale sieht die Kommission in der Verknüpfung der besonderen Fähigkeiten von Jüngeren und Älteren.

– Drittens kann bei zunehmender Lebensdauer eine längere Erwerbsphase ein wichtiges Element einer erfüllten Lebensgestaltung sein, die heute vielen durch die Diskriminierung Älterer auf dem Arbeitsmarkt versagt wird.

Mit dem Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft, der Zunahme des Anteils höher qualifizierter Beschäftigter auf Arbeitsplätzen mit hohem Autonomiespielraum und der Nutzung des technischen Fortschritts zur ergonomischen Verbesserung vieler Arbeitsplätze, steigen die Möglichkeiten, die Lebensarbeitszeit wieder auszudehnen. Das Weiterbestehen alter Belastungen (z.B. monotone Tätigkeiten, Nacht- und Schichtarbeit) und die Verbreitung neuer Belastungen – allen voran der wachsende Zeitdruck in der Arbeit – wirken jedoch eher in Richtung kürzerer Lebensarbeitszeiten (Bosch 1998, Bosch u.a. 2002). Schließlich ist zu berücksichtigen, dass mit wachsendem Lebensalter die gesundheitlichen Einschränkungen zunehmen. Dies hat zum einen die Konsequenz, dass auch in Zukunft ein Teil der Beschäftigten nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter beschäftigt sein kann und ein anderer Teil dies nur bei verringerter Belastung schaffen wird. Diese Einschränkungen sind bei der Formulierung von Zielvorgaben zu berücksichtigen.

Auf der Basis dieser Grundsätze und der Lageanalyse ergeben sich folgende Zielsetzungen:

1. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen soll erhöht werden. Hierzu wurde auf EU-Ebene bereits ein quantitatives Ziel gesetzt. Im März 2001 formulierte der Europäische Rat unter Zustimmung der Bundesregierung in Stockholm das Ziel, dass bis 2010 mindestens die Hälfte der EU-Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahre beschäftigt sein soll.

2. Zur Verringerung der Belastungen Älterer sollten die Übergänge in die Rente künftig sehr viel flexibler gestaltet sein. Selbst die wenigen bestehenden flexiblen Übergangsregelungen wurden und werden (wie die Altersteilzeit) entweder als Möglichkeit der Frühverrentung genutzt oder (wie die Teilrente) nicht angenommen. Im Kern geht die deutsche Altersgrenzengesetzgebung noch immer von der Fiktion des klassischen männlichen Normalarbeitsverhältnisses einer lebenslangen Vollzeiterwerbskarriere aus. Gesundheits- und erwerbsminderungsbedingte Abweichungen bleiben dabei ebenso „Fremdkörper“ wie z.B. familienbedingte Unterbrechungen in der Erwerbsarbeit auf Grund von familiären Pflegeverpflichtungen. Im Unterschied zur bisher dominierenden Praxis der Altersteilzeit, die über das Blockmodell zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt wurde, muss es künftig um eine Verringerung der zeitlichen Belastungen durch Erwerbsarbeit im Zusammenhang mit einer längeren Lebensarbeitszeit gehen.

3. Personen auf Tätigkeiten mit begrenzter Beschäftigungsdauer, erwerbsgeminderten Personen sowie älteren Langzeitarbeitslosen sollte auch weiterhin ein früherer Austritt aus dem Erwerbsleben möglich sein. Es wäre nicht nachvollziehbar, dass für bestimmte sicherheitsrelevante Personengruppen, wie Fluglotsen, Piloten oder Feuerwehrleute, unabhängig vom individuellen Gesundheitszustand, vorzeitige Ruhestandsmöglichkeiten offen stehen, nicht aber für Beschäftigtengruppen mit ähnlichen hohen Arbeitsbelastungen in ihrem Erwerbsleben bzw. mit aussichtsloser Beschäf-

tigungsperspektive. Im Unterschied zu den bisherigen Frühverrentungsregelungen müssen solche Austrittsmöglichkeiten aber an klare Kriterien gebunden werden.

4. Eine generelle Heraufsetzung des abschlagfreien Rentenalters – wie vielfach vorgeschlagen wird – hält die Kommission aus mehreren Gründen nicht für zielführend. Erstens ist heute nur eine Minderheit der Personen im Erwerbsalter bis zum 65. Lebensjahr beschäftigt. Allein schon diese Quote zu erhöhen, erfordert erhebliche Anstrengungen und Veränderungen in vielen Bereichen. Zweitens werden angesichts der hohen körperlichen und gesundheitlichen Belastungen viele Beschäftigte nicht bis zum 65. Lebensjahr oder gar darüber hinaus arbeiten können. Die Kommission hält es für sinnvoll, differenzierte Lösungen – auch unter Berücksichtigung erwerbsgeminderter Personen – einzuführen.

2.4 Die bisherigen Reaktionen der Politik und der Sozialpartner

Die Zahlen zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Älterer spiegeln vor allem die Politik des Staates und der Sozialpartner in der Vergangenheit wider, die wirtschaftlichen Strukturbrüche in Ost- und Westdeutschland durch das Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben zu bewältigen. Auf Grund der absehbaren demografischen Verschiebung sowie der staatlichen Finanzengpässe wurde in den letzten Jahren ein Politikwandel eingeleitet, der vor allem das Ziel hat, die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Er bezieht sich insbesondere auf die Begrenzung der Frühverrentung sowie die Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen. Viele der Maßnahmen sind jedoch erst seit kurzem in Kraft, sodass ihre Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt noch nicht voll absehbar sind.

2.4.1 Die Reform der Rentensysteme

Die wichtigsten Veränderungen zur Begrenzung der Frühverrentung haben im Rentenrecht stattgefunden. Im Hinblick u.a. auf die künftige demografische Entwicklung wurde – beginnend mit dem Rentenreformgesetz von 1992 – das Rentenalter stufenweise heraufgesetzt bzw. ein vorzeitiger Renteneintritt mit Abschlägen belegt. Diese Veränderungen sind aus Gründen des Bestandsschutzes mit unterschiedlichen Übergangsfristen eingeführt worden. Die wichtigsten Änderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Mit Ausnahme der Altersgrenze für Schwerbehinderte wird die abschlagfreie Rente bei allen anderen Rentnern ab 65 Jahren möglich sein. 2006 ist die Heraufsetzung dieser Grenze für Renten nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit (auf 65) bzw. Schwerbehinderte (63) abgeschlossen.
- Ein vorzeitiger Renteneintritt ab dem 60. Lebensjahr ist zwar zunächst nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit weiterhin möglich – allerdings nur mit einem Abschlag von 3,6 Prozent pro Jahr (maximal 18,6 Prozent). Für langjährig Versicherte ist der Prozess bereits abgeschlossen.
- Bei den ab 2001 neu geregelten Erwerbsminderungsrenten erfolgen gleichfalls Abschläge. Sie orientieren sich an der frühestmöglichen Altersgrenze für Altersrenten (60 Jahre) und der oberen Grenze für Schwerbehinderte (63 Jahre), betragen bei Rentenbeginn ab 2006 (oder später) maximal 10,8 Prozent.
- Ende 2009 wird die Anhebung der abschlagfreien Altersgrenze für Frauenaltersruhegelder auf 65 Jahre abgeschlossen sein.
- Durch das Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz ist zusätzlich eine stufenweise Heraufsetzung der unteren Altersgrenze (also für den frühestmöglichen Bezug einer Altersrente) für Rente nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit von 60 auf 63 Jahre beschlossen worden.

Ein vorzeitiger Renteneintritt ist zwar noch möglich, doch müssen nun Abschläge in Kauf genommen werden, durch die vorher bestehende Anreize zum früheren Ausscheiden reduziert werden sollen. Die Wirkungen auf den Arbeitsmarkt hängen u.a. davon ab, wie diese finanziellen Anreize wirken. Es ist einerseits davon auszugehen, dass auch mit Abschlägen ein vorzeitiger Renteneintritt für nicht unbeträchtliche Gruppen, die sich finanzielle Abschläge leisten können, attraktiv bleibt. Dieses gilt ebenfalls für Personen, denen der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt gegenüber der vorzeitigen Berentung eine schlechtere Perspektive bietet. Insbesondere mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit der Frauen wird die Zahl der Haushalte mit mehreren Einkommensquellen wachsen. Damit werden auch die Handlungsoptionen am Ende des Erwerbslebens zunehmen.

Allerdings verkennt die Kommission nicht, dass die zwischenzeitlich vollzogene gesetzliche Altersgrenzenanhebung keineswegs automatisch auch ein Steigen der Erwerbsquoten Älterer bedeutet. Eine von den realen Beschäftigungsbedingungen und -problemen der Betroffenen abgekoppelte Renten- und Altersgrenzenpolitik, die keine gleichzeitige „Unterfütterung“ durch parallel dazu erfolgende Maßnahmen der Beschäftigungssicherung und -förderung in den Betrieben und Verwaltungen sowie auf den Arbeitsmärkten findet, hat mit seinen nur begrenzten Anreizwirkungen als isoliertes Politikkonzept nur geringe Erfolgsaussichten. Damit lässt sich zwar der Rentenbezugszeitpunkt nach oben korrigieren, nicht aber gleichzeitig auch die Erwerbsbeteiligung.

Andererseits wird durch die Senkung des Rentenniveaus der Kreis der Personen größer, die aus finanziellen Gründen länger arbeiten müssen. Durch die neue Rentenformel, die ab 2001 im Rahmen der Rentenstrukturreform in Kraft trat und durch einen Nachhaltigkeitsfaktor des Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetzes von 2004 ergänzt wurde, wird das Rentenniveau in den nächsten Jahren spürbar reduziert. Die Rentenanpassung folgt zwar der allgemeinen Lohnentwicklung; allerdings wird neben dem Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) auch der staatlich geförderte maximal mögliche Eigenbei-

trag zu einer privaten Altersvorsorge (die so genannte Riester-Rente) als Belastung der Arbeitnehmer eingerechnet und vermindert die für die Anpassung maßgebende Lohngröße, und zwar unabhängig davon ob ein Eigenbeitrag tatsächlich geleistet wird oder nicht bzw. in welcher Höhe. Außerdem wirkt ein Nachhaltigkeitsfaktor, der u.a. an Veränderungen des „Rentnerquotienten“ (Zahl der Rentner zur Zahl der Beitragspflichtigen) anknüpft, anpassungsmindernd. Insgesamt reduziert sich – wenngleich stufenweise – das Leistungsniveau der GRV um rund ein Viertel (siehe Kapitel Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung). Dabei ist zu berücksichtigen, dass es neben dem Leistungsniveau der GRV darauf ankommt, welche Ansprüche ein Versicherter erwirbt. Hierauf wirken viele weitere Faktoren ein, wie die Situation auf dem Arbeitsmarkt, die Bewertung von Zeiten der Arbeitslosigkeit etc.

Optionen für einen früheren Ausstieg eröffnet noch das *Altersteilzeitgesetz* von 1996, das allerdings ebenfalls begrenzt ist, und zwar vorerst bis 2009.

Danach wird eine Arbeitszeitverringerung eines älteren Vollzeitbeschäftigten (ab 55 Jahre) auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit vor Bezug der Rente von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert, wenn dadurch die Einstellung eines Arbeitslosen bzw. die Übernahme eines Auszubildenden möglich wird. Ein Arbeitgeber erhält für diesen Fall für längstens 6 Jahre 20 Prozent des Altersteilzeiteinkommens sowie die Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags auf 90 Prozent erstattet, vorausgesetzt, er beschäftigt eine/n Ältere/n in Altersteilzeit (50 Prozent Vollzeit), zahlt ihm ein (Netto-)Einkommen von mindestens 70 Prozent und einen Rentenbeitrag bezogen auf 90 Prozent des Vollzeiteinkommens. Durch tarifvertragliche Zusatzregelungen finden in der Praxis zumeist Aufstockungen dieser Beträge statt. Im Jahre 2004 wurden von der Bundesagentur für Arbeit 79.632 (gegenüber 69.673 in 2003) Personen in Altersteilzeit gefördert (+ 14,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr) (Bundesagentur für Arbeit 2005a).

2.4.2 Reformen der Arbeitsmarktpolitik

Die bisherigen Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik zielen zum einen darauf, die über Beitrags- und Steuermittel finanzierten Überbrückungsphasen bis zum Vorruhestand zu verkürzen und unattraktiver zu gestalten und zum anderen, die Integrationschancen älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

In der Vergangenheit wurde die Dauer des Anspruchs auf *Arbeitslosengeld für Ältere* mehrfach ausgedehnt. Während ein 44-Jähriger maximal 12 Monate Arbeitslosengeld beziehen konnte, wurde die maximale Bezugsdauer schrittweise bis zum 57. Lebensjahr auf 32 Monate erhöht. Gleichzeitig konnte bei betrieblichen Personalanpassungsmaßnahmen zur Vermeidung von Entlassungen bis zu zwei Jahren Strukturkurzarbeitergeld bezogen werden. Dies ermöglichte Überbrückungsperioden von fast 5 Jahren bis zum Bezug des vorgezogenen Altersgeldes.

Mit dem Hartz-IV-Gesetz wurde die Dauer des maximalen Arbeitslosengeldanspruchs deutlich gekürzt. Die maximale Bezugsdauer von Arbeitslosengeld liegt ab dem 1.2.2006 künftig für 55-Jährige bei 18 Monaten. Allerdings gelten Vertrauensschutzregelungen. Ein Gesetzentwurf, diese Regelung angesichts der hohen Arbeitslosigkeit zwei Jahre später wirksam werden zu lassen, wurde im Juli 2005 in den Vermittlungsausschuss überwiesen.

Ab dem 01.01.2005 wurde die maximale Dauer des Bezugs auf Strukturkurzarbeitergeld auf ein Jahr verringert. Gleichzeitig wurde mit Hartz IV das Arbeitslosengeld II auf das Niveau der Sozialhilfe gesenkt. Dies ist gerade bei zuvor gut verdienenden Beschäftigten mit erheblichen Einbußen verbunden. Insgesamt verteuern sich damit die bisherigen Sozialpläne der Unternehmen erheblich oder sie werden auf Grund zu hoher Einkommenseinbußen für die Beschäftigten unattraktiv.

Parallel zu den Einschränkungen bei der Bezugsdauer des Arbeitslosen- und Strukturkurzarbeitergelds wurden folgende neue Maßnahmen zur Erleichterung der Integration älterer Arbeitsloser eingeführt, die allesamt bis zum 1.1.2006 befristet sind (Ausnahme: Eingliederungszuschuss, befristet bis zum 31.12.2009; Ausnahme: Entgeltsicherung, nach dem 1.1.2006 können bei erneuter Antragstellung die Leistungen längstens bis zum 31.08.2008 bezogen werden):

- *Eingliederungszuschuss*: Arbeitgeber, die ältere Arbeitnehmer ab dem 50. Lebensjahr einstellen, können Lohnkostenzuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. Bis zum 31.12.2009 besteht die Möglichkeit einer degressiven Förderung mit einer Förderdauer von bis zu 36 Monaten.
- *Förderung der Weiterbildung:* In kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten wird die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 50. Lebensjahr durch Übernahme der Weiterbildungskosten von der Bundesagentur für Arbeit gefördert, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlt.
- *Entgeltsicherung*: Ältere Arbeitnehmer ab Vollendung des 50. Lebensjahres, die eine im Vergleich zu ihrem vorherigen Verdienst niedriger entlohnte Beschäftigung aufnehmen, erhalten einen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent der Entgeltdifferenz zwischen dem letzten und dem neuen pauschalierten Nettoentgelt. Der Zuschuss wird allerdings nur noch gezahlt, solange die Arbeitslosen noch einen Anspruch auf 180 Tage Arbeitslosengeld haben.
- *Befreiung des Arbeitgebers vom Beitragsanteil zur Arbeitsförderung:* Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer einstellen, der das 55. Lebensjahr vollendet hat, werden von der Pflicht zur Zahlung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags befreit. Für den Arbeitnehmer bleibt der volle Schutz in der Arbeitslosenversicherung gewahrt.
- *Erleichterte Befristung von Arbeitsverhältnissen:* Mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet

haben, können befristete Arbeitsverträge mit oder ohne sachlichen Grund und ohne Beschränkung der Höchstdauer abgeschlossen werden.

Die Eingliederungszuschüsse für Ältere werden in hohem Maße in Anspruch genommen, während die anderen Instrumente kaum genutzt werden. So wurde 2004 zum Beispiel in nur 1.469 Fällen die berufliche Weiterbildung Älterer (mind. 50 Jahre) in Klein- und Mittelbetrieben (nicht mehr als 100 Arbeitnehmer) gefördert, bei der Entgeltsicherung gab es nur 4.596 Fälle und nur ca. 5.970 Arbeitgeber wurden bei der Einstellung Älterer (55- bis 64-Jähriger) von Arbeitslosenversicherungsbeiträgen befreit (Bundesagentur für Arbeit 2005a). Weiterhin sind trotz der Gesetzesänderung weitaus weniger Ältere als Jüngere befristet beschäftigt (OECD 2005). Die Gründe für die geringe Inanspruchnahme dieser Instrumente lassen sich wie folgt zusammenfassen: Erstens sind einige Instrumente bei den Unternehmen und Arbeitslosen kaum bekannt, zweitens vermarktet die Bundesagentur für Arbeit angesichts ihrer hohen Belastung und der Vielfalt der neuen Instrumente nur einige Instrumente aktiv, und drittens kann man die finanziellen Zuschüsse an die Arbeitgeber über die Eingliederungszuschüsse so flexibel gestalten, dass andere Instrumente überflüssig werden. Die geringe Befristungsrate Älterer ist vor allem Folge der geringen Einstellungsquoten bei dieser Gruppe.

2.4.3 Tarifpolitik

Die Rahmenbedingungen für die Entlohnung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer werden im deutschen System der industriellen Beziehungen mit seiner Tarifautonomie weitgehend über Tarifverträge geregelt, die dann wiederum in Betriebsvereinbarungen konkretisiert und weiterentwickelt werden. Aktuelle Untersuchungen zu den Regelungsinhalten von Betriebsvereinbarungen liegen nicht vor. Eine eigens für die 5. Altenberichtskommission durchgeführte Analyse deutscher Tarifverträge ergab, dass viele Vereinbarungen im Hinblick auf das Lebensalter direkt oder indirekt an der Betriebszugehörigkeit ansetzen. Im Einzelnen ergab die Sonderauswertung folgende Ergebnisse (Bispinck &WSI-Tarifarchiv 2004):

– **Senioritätsentlohnung:** Einen direkten Altersbezug der Entlohnung findet man in der privaten Wirtschaft nur bei Angestellten und meist auch nur bis zum 28. Lebensjahr. Im öffentlichen Dienst hingegen werden die Entgelte von Arbeitern und Angestellten mit steigendem Alter alle zwei Jahre angepasst (maximal bis zum 45. Lebensjahr). Hier führt die senioritätsbezogene Entlohnung zu so starken Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Jüngeren und Älteren, dass Ältere kaum noch Einstellungschancen haben.

– **Kündigungsschutz:** Der gesetzliche Kündigungsschutz knüpft an die Betriebszugehörigkeit an. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt die Kündigungsfrist von einem Monat (2 Jahre Betriebszugehörigkeit) auf sieben Monate (bei 20 Jahren Betriebszugehörigkeit). Diese gesetzlichen Regelungen können durch Tarifverträge geändert werden. In manchen Tarifverträgen wird die Kündigungsfrist verkürzt (z.B. Chemische Industrie maximale Kündigungsfrist 6 Monate); in anderen werden zusätzliche Stufen oder Kombinationen von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit eingeführt. In einigen Tarifbereichen wurde ein Kündigungsschutz für Ältere vereinbart. So kann in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden keinem Beschäftigten ab 53 Jahren mit einer Betriebszugehörigkeit von 3 Jahren eine ordentliche Kündigung mehr ausgesprochen werden. Durch die tariflichen Bestimmungen ist insgesamt der Bestandsschutz für ältere Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit ausgebaut worden.

– **Entgeltsicherung:** In vielen Tarifverträgen findet man Verdienstsicherungen für Ältere (z.B. Bankgewerbe, Metallindustrie, Einzelhandel). Dadurch werden ältere Beschäftigte bei Versetzungen oder Umgestaltung ihrer Arbeitsplätze dauerhaft oder für Übergangszeiten gegen Verdienstverluste geschützt. Bei Arbeitsplatzverlust werden sie durch besondere Abfindungsregelungen besonders entschädigt.

– **Arbeitszeit:** In einigen Tarifbereichen sind für Ältere, teils in Abhängigkeit von belastender Arbeit, kürzere Arbeitszeiten vereinbart worden. In der chemischen Industrie wird die Wochenarbeitszeit der über 57-Jährigen um 2,5 Stunden abgesenkt. In mehreren Tarifbereichen werden zusätzlich freie Tage pro Jahr gewährt (Energiewirtschaft NRW 3 bis 4 zusätzliche freie Tage bei mindestens 40 Nachtschichten im Vorjahr). Neuerdings wurde vereinbart, dass für Ältere Langzeitkonten eingerichtet werden, auf dem Arbeitszeit zur späteren Arbeitszeitverkürzung oder einem vorzeitigen Übergang in den Ruhestand gespart werden kann (in der Stahlindustrie können z.B. bis zu 15 Prozent des Jahreseinkommens gespart werden, ab 45 Jahre sogar 20 Prozent).

– **Arbeitsorganisation/Arbeitssicherheit:** Auf die oft verringerte Leistungsfähigkeit Älterer ist unterschiedlich reagiert worden. Zum Teil versucht man die Arbeitsbedingungen präventiv so zu gestalten, dass sie bis zum Erreichen des normalen Rentenalters ausgeübt werden können. Dieser Grundsatz ist vor allem bei den leistungsbezogenen Entgelten (z.B. Akkord) festgeschrieben. So heißt es im Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Textilindustrie Baden-Württemberg: „Als Normalleistung gilt jene menschliche Leistung, die von einem geeigneten, eingearbeiteten und geübten Arbeitnehmer auf Dauer erreicht werden kann, ohne das Gesundheitsschäden eintreten“. In anderen Tarifverträgen werden Ältere vor bestimmten Belastungen geschützt. In den deutschen Seehafenbetrieben sind z.B. über 55-Jährige von der Nachtschicht befreit. Bei der Deutschen Post AG und der Deutschen Telekom AG erfolgt bei Bildschirmarbeit alle 5 Jahre eine Untersuchung; ab 45 Jahren (Deutsche Telekom ab 40 Jahren) jedoch alle drei Jahre. Fluglotsen können mit 55 Jahren in den Ruhestand gehen.

– **Qualifizierung:** Zur Weiterbildung Älterer finden sich nur wenige Regelungen. Bei der Deutschen Telekom und im öffentlichen Dienst haben über 55-Jährige

das Recht, Qualifizierungsmaßnahmen abzulehnen. Im Qualifizierungsvertrag der IG Metall Nord-württemberg/Nordbaden wurde ein Anspruch aller Beschäftigten auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Qualifizierungsbedarf vereinbart. Dabei heißt es: „Soweit erforderlich wird im Rahmen der Gespräche bei älteren Beschäftigten besonders auf deren Basiswissen im eigenen Aufgabengebiet eingegangen. Ziel ist, deren Qualifikationen auf dem jeweils erforderlichen Stand für ihre Aufgabenerledigung zu halten".

Die Bewertung dieser auf Ältere bezogenen Maßnahmen der Tarifpolitik ist durchaus kontrovers. Im Zentrum der Debatte stehen in erster Linie Regelungen, die sich auf den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses beziehen (Kündigungsfristen und besonderer Kündigungsschutz) sowie die Frage nach Vergütungsstrukturen bzw. der Verdienstsicherung.

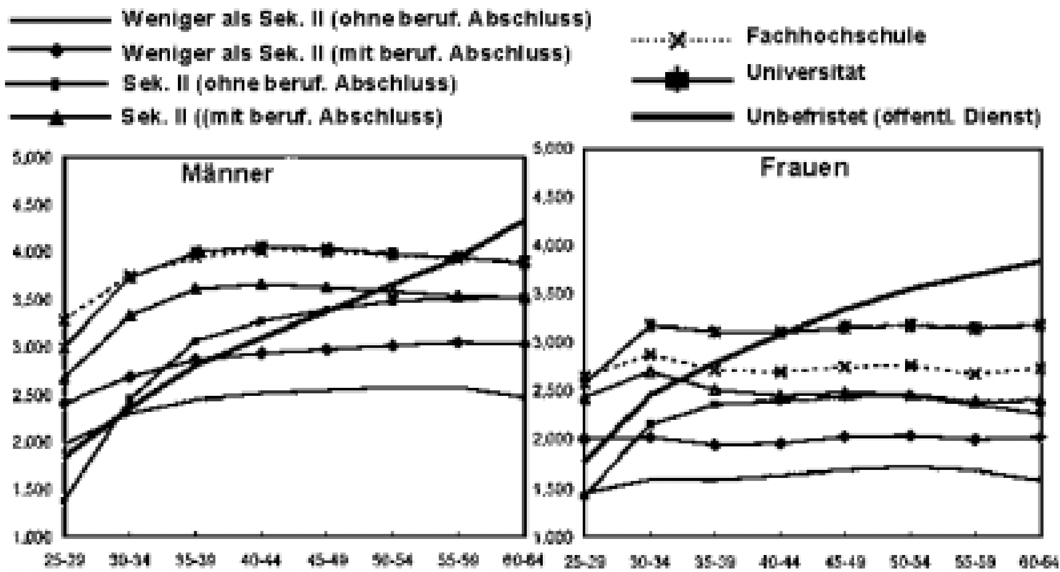
Vor allem von den Arbeitgeberorganisationen wird die Auffassung vertreten, dass das dichte Regelwerk gesetzlicher und tariflicher Schutzbestimmungen einer positiven Beschäftigungsentwicklung Älterer im Wege stehe. Zu rigide Kündigungsschutzbestimmungen, Bestandssicherung für Ältere sowie überhaupt ein ausgeprägtes Senioritätsprinzip in den tariflichen Bestimmungen werden als für Ältere kontraproduktiv und beschäftigungsfeindlich angesehen. Vor allem die vermeintlich zu hohen senioritätsbezogenen Personalkosten gelten als ganz wesentliches Einstellungshemmnis. Diese Argumentation folgt damit der generellen Forderung nach einer stärkeren Deregulierung des Arbeitsmarktes und insbesondere nach Abbau der lohnbezogenen Senioritätsregelungen (zuletzt Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2002).

Auf der anderen Seite sehen vor allem die Gewerkschaften die Schutzbestimmungen angesichts der spezifischen Risikolage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als unabdingbar an. Ohne diese, so die Argumentation, wären die konkreten Beschäftigungsprobleme Älterer noch sehr viel größer und für die Betroffenen in ihren Wirkungen noch einschneidender, gäbe es z.B. noch mehr ältere Arbeitslose und wären die Absicherungsbedingungen bei Frühverrentungsregelungen materiell sehr viel ungünstiger. In der Konsequenz wird ein weiterer Ausbau der tariflichen Regelungen zur Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen gefordert, um auf diese Weise für die Betroffenen weitere Verschlechterungen zu vermeiden und solche lern- und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen zu schaffen, die einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen.

Diese Kontroverse kann zum Teil durch empirische Untersuchungen entschärft werden. So konnte durch die Sonderauswertung der Tarifverträge gezeigt werden, dass – entgegen einer weit verbreiteten Annahme – in der Privatwirtschaft die senioritätsbezogene Entlohnung weniger stark verbreitet ist als behauptet. Senioritätsentlohnungen wie im öffentlichen Dienst sind hier eher die Ausnahme. Die OECD hat Einkommensdaten aus der Beschäftigtenstichprobe der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet und ist zu dem selben Schluss gekommen (Abbildung 18). Im öffentlichen Dienst sind mittlerweile mit dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Abbildung 18

Monatsverdienst in Deutschland nach Ausbildung und Geschlecht, 2002 (Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: OECD 2005.

(TVöD[8]) Einschränkungen bis Aufhebungen im Senioritätsprinzip beschlossen.

Unmittelbar an der Entlohnung ansetzende Senioritätsregelungen findet man allerdings vergleichsweise häufig im Bereich einzelbetrieblicher Regelungen, und zwar vor allem im außertariflichen Bereich – also bei den höheren Angestellten. Mit anderen Worten: Die Kritik an der Senioritätsentlohnung und seinen einstellungshemmenden Wirkungen zielt tendenziell weitgehend an den tariflichen Regelungen vorbei. Sie hat allerdings Relevanz für die Entlohnung außertariflich bezahlter Angestellter, die nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen sind.

2.4.4 Betriebsbezogene Aktivitäten

2.4.4.1 Förder- und Modellprogramme

Auf die verantwortliche Rolle der Betriebe und die entsprechenden betrieblichen Akteure zielen verschiedene Förder- und Modellprogramme, im Wesentlichen angestoßen durch staatliche sowie durch Initiativen von Stiftungen (wie Hans-Böckler-Stiftung oder Bertelsmann-Stiftung). Sie richten sich allerdings nur teilweise *unmittelbar* auf die Beschäftigungsförderung für alternde bzw. ältere Arbeitnehmer, greifen diese jedoch stets explizit *mit* auf. Sie alle haben ihren Ursprung mehr oder weniger direkt in den vorliegenden demografischen Prognosen, der gewandelten Einsicht in die Bedeutung des „Produktivfaktors Humankapital“ einschließlich der Gesundheitsrisiken und der Qualifikationsdimensionen oder lassen sich als Reaktionen der Politik auf die EU-beschäftigungspolitischen Vorgaben interpretieren. Hinzu kommen Einzel-Initiativen von Betrieben mit einer bemerkenswerten demografieorientierten Personalplanung und Beschäftigungspolitik (so z.B. Fahrion, Daimler-Benz AG, die Kölner Ford Werke).

All diesen Programmen, Maßnahmen und Projekten gemeinsam ist, dass sie auf eine bessere Integration älterer Beschäftigter in der Arbeitswelt und dabei wesentlich auf die Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch stark betriebsbezogene Maßnahmen zielen. Gemeinsam ist ihnen allerdings auch, dass sie damit bislang noch nicht wesentlich über das Stadium von „Modellprojekten“, „Modellprogrammen“, „Leuchtturminitiativen“ etc. hinausgelangt sind, d.h. noch keine *flächendeckende Breitenwirkung* haben entfalten und infolgedessen noch nicht merklich auf die betriebliche Beschäftigungspraxis mit älteren Arbeitnehmern einwirken können. So stellt z.B. der jüngste „Altersübergangs-Report“ (2005-02) in Interpretation des IAB-Betriebspanels von 2002 (Brussig 2005) fest, dass die meisten bundesdeutschen Betriebe bislang keine „altersspezifischen Personalstrategien“ verfolgen und dass Altersstrukturen für sie „nur in Einzelfällen“ ein Gestaltungsfeld bilden. Auch gilt, dass rund 40 Prozent aller bundesdeutschen Betriebe, vornehmlich aus dem Bereich der Klein- und Mittelbetriebe, überhaupt keine Älteren beschäftigen.

Eine Sichtung der einzelnen Projekte und Maßnahmen lässt die nachstehend behandelten *zentralen betrieblichen Gestaltungsfelder* erkennen, ohne dass hier allerdings auf einzelne Beispiele eingegangen werden kann.

2.4.4.2 Betriebliche Gesundheitspolitik und -förderung

Betriebliche Gesundheitspolitik umfasst alle Strategien, in die Humanressourcen unserer Wirtschaft zu investieren. Sie zielt darauf ab, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu erhalten. Dazu gehören Strategien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ebenso wie die den Arbeitsschutz ergänzenden Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Ziel ist die Verringerung bzw. Vermeidung gesundheitsgefährdender bzw. risikobehafteter Arbeitsanforderungen. Mit Blick auf ältere Beschäftigte sind vor allem zwei Perspektiven bedeutsam.

- Zum einen geht es um die Sicherung der Beschäftigung bereits gesundheitlich eingeschränkter und/oder leistungsgeminderter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere durch so genannte alterns- und behindertengerechte Arbeitsgestaltung. Hierzu liegt bereits aus früheren Programmen (z.B. Humanisierung der Arbeitswelt – HdA) ein reichhaltiger Wissens- und Erfahrungsschatz vor.
- Darüber hinaus geht es um die Reduzierung spezifischer Belastungsmomente an bestimmten, als risikohaft identifizierten Arbeitsplätzen. Im Idealfall werden solche Aspekte bereits im Vorfeld, d.h. schon bei der Planung von Arbeitssystemen in die Gestaltungsüberlegungen einbezogen (Morschhäuser 1999).

U.a. wegen des Prozesscharakters vor allem arbeitsbedingter Erkrankungen wird gefordert, derartige Maßnahmen in eine erwerbsbiografische Perspektive einzubinden, um auch jüngeren, auf diesen Arbeitsplätzen nachrückenden Beschäftigten ein belastungsreduziertes(eres) Arbeiten zu ermöglichen. Die so genannte „alternsgerechte“ Arbeitsgestaltung müsse demnach immer zugleich auch auch eine „menschengerechte“ Arbeitsgestaltung sein, um damit den Erfordernissen der Gesunderhaltung aller Beschäftigten *über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg* zu entsprechen (Adamy 2003).

In diesem Zusammenhang wichtige betriebliche Gestaltungsansätze sind (auf ältere Beschäftigte ausgerichtete) Gesundheitszirkel, ergonomische Maßnahmen, Arbeitszeitanpassung, Arbeitsumfeldgestaltung, des Weiteren die

---

[8] In der neuen Struktur des Tarifvertrages Öffentlicher Dienst (TVöD) wird die nicht mehr zeitgemäße Unterscheidung in Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter aufgegeben und die Zahl der altersabhängigen Lohnstufen von 12 auf sechs verringert. Ab dem 01. Oktober 2005 werden die Beschäftigten in eine neue Entgelttabelle TVöD übergeleitet, nach der es nur noch 15 Entgeltgruppen gibt mit jeweils einem Grundentgelt mit zwei Stufen sowie vier weiteren Entwicklungsstufen, die nach 3, 6, 10 bzw. 15 Jahren erreicht werden. Die Zeit der Entwicklungsstufen kann durch leistungsabhängige Stufenaufstiege verkürzt werden. Allgemeine Zulage sowie Orts- und Sozialzuschläge (bis auf kinderbezogene Zuschläge für bis zum 31.12.2005 geborene Kinder) entfallen. Zusätzlich sollen ab 2007 bis zu acht Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten eines Arbeitsgebers für variable Leistungsbezahlung zur Verfügung stehen, welche neben das Monatsentgelt tritt. Somit erfolgt die Bezahlung zukünftig nicht mehr nach Lebensalter, Familienstand und Kinderzahl, sondern nach individueller Leistung und Berufserfahrung.

Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben und Kooperationsbeziehungen sowie die Ermöglichung von Gruppenarbeit (siehe unten) (Morschhäuser 1999). Dazu zählt auch, vorherrschende Entgeltformen und vergleichbare finanzielle Anreize für Produktivitätssteigerungen auf ihre gesundheitlichen Folgerisiken hin zu überprüfen.

Auf bislang ungenutzte präventive Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung (nicht nur) für Ältere in Deutschland verweisen die Ergebnisse einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführten repräsentativen Befragung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland zu Belastungen, Beanspruchungen und arbeitsbedingten Erkrankungen (Jansen & Müller 2000). Dieser Untersuchung zufolge ist für ca. 10 Millionen Beschäftigte davon auszugehen, dass unzureichende ergonomische und organisatorische Arbeitsbedingungen zu (späteren) Beeinträchtigungen der Muskulatur, der Gelenke und des Bindegewebes im Nacken und Schulterbereich führen werden.

Auch im internationalen Vergleich scheint Deutschland eher schlecht abzuschneiden. So zeigen z.B. die Ergebnisse des *Second European Survey on Working Conditions* (Ilmarinen 2002), dass sich zwischen den Europäischen Staaten erhebliche Unterschiede im *Ausmaß der Arbeitsplatzanpassung* einerseits und körperlicher Anforderungen andererseits finden lassen, mit denen ältere Arbeitnehmer im Erwerbsleben konfrontiert werden. So werden z.B. für Dänemark, Schweden und die Niederlande jeweils optimale Werte ermittelt, wohingegen sich in den südeuropäischen Staaten keine wesentlichen Unterschiede in den an ältere und jüngere Arbeitnehmer gestellten körperlichen Arbeitsanforderungen finden lassen. Unter den 15 in den Survey einbezogenen Staaten belegte Deutschland hinsichtlich des Unterschieds zwischen den an ältere und jüngere Arbeitnehmer gestellten körperlichen Anforderungen gemeinsam mit Italien den 13. Platz, lediglich für Griechenland wurde ein schlechterer Wert ermittelt.

Neben den eher gestalterischen Maßnahmen der *Verhältnisprävention* lassen sich begrenzte Effekte auch durch Maßnahmen der *Verhaltensprävention* erzielen. Diese setzen bei gesundheitsbewusstem Verhalten der Beschäftigten an und versuchen, deren diesbezügliche Ressourcen zu fördern und stärken (z.B. Stressmanagement, Rückenschulen, allgemeine Fitnessprogramme). Ist schon insgesamt die Frage, wie das auf betrieblicher Ebene konkret zu organisieren ist, ein in der Praxis der betrieblichen Gesundheitspolitik nur gering beachtetes Thema, so gilt dies erst recht mit Blick auf ältere Beschäftigte.

Exkurs: Berufliche und medizinische Rehabilitation

Eine Analyse sozialmedizinischer 2-Jahresprognosen für pflichtversicherte Rehabilitanden der Arbeiterrentenversicherung des Jahres 1996 belegt, dass auch für ältere Personen eine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben erreicht werden kann. Von den Rehabilitanden, die zum Zeitpunkt der Rehabilitation bis 49 Jahre alt waren, standen zwei Jahre später 92 Prozent im Erwerbsleben, von jenen, die zum Zeitpunkt der Rehabilitation 50 bis 54 Jahre alt waren, 82 Prozent, von jenen, die zum Zeitpunkt der Rehabilitation 55 bis 59 Jahre alt waren, 61 Prozent und von jenen, die zum Zeitpunkt der Rehabilitation 60 bis 64 Jahre alt waren, immerhin noch 23 Prozent. Ohne Arbeitsmarktprüfung frühberentet wurden in den beiden höchsten Altersgruppen lediglich 18 Prozent bzw. 16 Prozent. Damit ist anzunehmen, dass bei geänderten Arbeitsmarkt- und betrieblichen Bedingungen gute Chancen bestehen, auch in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte ältere Arbeitnehmer durch medizinische Rehabilitation dauerhaft in das Erwerbsleben zu integrieren. Auch Rehabilitationsmaßnahmen bei Personen mit degenerativen Erkrankungen sind mit guten Chancen auf eine dauerhafte berufliche Integration verbunden; dagegen sind die Chancen bei Menschen mit neurologischen Erkrankungen deutlich geringer (Zollmann & Schliehe 2003). Die Tatsache, dass der Anteil der 60-Jährigen und Älteren an den Rehabilitanden vergleichsweise gering ist (etwa 4,1 Prozent), spricht dafür, dass vielfach auf die Durchführung einer Rehabilitation verzichtet wird, weil die mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation verbundenen Wiedereingliederungschancen als gering angesehen werden.

2.4.4.3 Arbeitsgestaltung, Gruppenarbeit, Personalentwicklung und Laufbahnplanung

Die jeweilige *Form der Arbeitsorganisation,* d.h. die Art, *wie* gearbeitet wird, ist eine weitere zentrale Stellgröße für die Erhöhung der betrieblichen Beschäftigungschancen Älterer und zur Überwindung von Altersdiskriminierung. Alte tayloristische Produktionskonzepte – die entgegen optimistischen Erwartungen nicht vollständig aus der Arbeitswelt verschwunden sind, sondern noch in weiten Teilen der Industrie und auch im Dienstleistungssektor fortbestehen – beruhen dabei auf einer strikten Trennung der Bereiche Planung, Ausführung und Leistungskontrolle und sind nicht selten mit qualifikatorischen und gesundheitlichen Risiken der Beschäftigten verbunden, vor allem bei jahrzehntelang ertragenen einseitigen und monotonen Belastungen (Frerichs 1998). Neuere Produktionskonzepte streben demgegenüber die zunehmende Integration verschiedener Tätigkeiten und Funktionen, verbunden mit einem Abbau von Hierarchieebenen an. Wenn auch unzutreffend ist, dass die Einführung der neuen Produktionskonzepte per se und gleichsam automatisch mit Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und einem Belastungsabbau einher gehe (Frerichs 1998), so trifft doch zu, dass die neuen Formen der Arbeitsorganisation durchaus Potenziale für eine so genannte „alternsgerechte“ Arbeitsgestaltung bieten, die aber in der Praxis viel zu wenig genutzt werden. Große Hoffnungen beruhen in diesem Zusammenhang auf der *Gruppenarbeit*. Diese sind jedoch an bestimmte Voraussetzungen gebunden; so insbesondere, dass die Möglichkeit zu einem regelmäßigen Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen und Tätigkeiten gegeben ist. Ob und inwiefern Gruppenarbeit tatsächlich ein auch die Gesundheit schonendes Arbeiten ermöglicht, hängt weiterhin in erster Linie von der Konzeption der Arbeitsaufgabe ab. Betriebliche Erfahrungen zeigen dabei, dass, je mehr

Einzeltätigkeiten es gibt, die körperlich und psychisch wenig belasten, desto größer dann auch der Spielraum für die Integration weniger leistungsfähiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist (Morschhäuser 1999).

Es ist allerdings eine Illusion zu glauben, alle Arbeitsplätze könnten „alternsgerecht" „umorganisiert" werden. Vielmehr wird es auch in Zukunft noch viele geben, die auf Grund hoher Belastungsstrukturen nur eine *begrenzte Tätigkeitsdauer* erlauben, d.h. auf denen man nicht unter normalen Umständen „alt" werden kann.

Als eine Internalisierungsstrategie und nachhaltige Alternative gelten die *Laufbahnplanung und -gestaltung*. Sie sind Elemente einer umfassenden, auf die gesamte Erwerbsbiografie bezogenen Organisation von Erwerbsarbeit. Laufbahnen „ordnen" gleichsam Anforderungen, Anreize und Belastungen im Berufsverlauf so hintereinander, dass im Idealfall die Arbeit bis ins gesetzliche Rentenalter hinein möglich ist, und zwar auch dann, wenn die einzelne Tätigkeit nur befristet auszuüben ist. Ziel ist die möglichst lange produktive Beschäftigung im angestammten Betrieb oder Beruf, das im Idealfall über die gleichzeitige Verknüpfung von drei mit Arbeitsplatzwechsel/Rotation prinzipiell möglichen Unterzielen erreicht werden kann: Abbau von Belastungen, Höherqualifizierung oder Neuerwerb von Qualifikationen und Kompetenzen sowie Erleben einer positiven beruflichen Veränderung (Clemens 2003). Betriebliche Laufbahngestaltung ist somit eine *Personalentwicklungsaufgabe*, bei der es im Kern um einen die gesamte berufliche Karriere umfassenden, „passgenauen" Abgleich alterstypischer Leistungsveränderungen mit spezifischen Arbeitsanforderungsprofilen, d.h. um die Organisation innerbetrieblicher/beruflicher Karrieren entlang des altersspezifischen Leistungswandels geht. Am Ende sollten dann solche Tätigkeiten stehen, die von älteren Beschäftigten besonders qualifiziert ausgefüllt werden können bzw. mit dem spezifischen Erfahrungspotenzial Älterer besonders harmonieren.

Betriebliche Laufbahnplanung umfasst ganz unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Denkbar ist z.B. die Kompensation von alterstypischem Verlust bedrohter Qualifikationselemente, etwa durch Verbesserung der Arbeitstechniken (Wolff, Spieß & Mohr 2001). In modernen Produktions- und Dienstleistungsformen kommen Leistungsmerkmale des kundenbezogenen Arbeitens (z.B. im Einzelhandel), der Qualitätssicherung oder des ressourcenschonenden Materialeinsatzes in Frage (Bertelsmann Stiftung & Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2003). Auch die Entwicklung neuer Geschäftsfelder kann insgesamt die bessere „Vermarktung" alterstypischer Fähigkeiten begünstigen (z.B. bei speziellen Renovierungs-/Wartungsarbeiten).

Die Idee der erwerbsbiografischen Laufbahngestaltung setzt freilich die Existenz einer betrieblichen Personalplanung in längerfristiger Perspektive voraus, was bislang für die Bundesrepublik eher untypisch ist. Es gilt also, in den Betrieben dafür die Sensibilität zu wecken bzw. zu fördern. Angesprochen sind hierbei neben den Personalverantwortlichen auch die Betriebs- und Personalräte.

2.4.4.4 Arbeitszeitgestaltung und -anpassung

Schon lange gelten Gestaltung von Lage und Dauer der Arbeitszeit als relevante Aktionsparameter sowohl unter gesundheitsschonenden Gesichtspunkten als auch wegen ihres möglichen Beitrags bei der Verlängerung der Erwerbsphase. So sind z.B. die gesundheitsschädigenden Wirkungen dauerhafter Schichtarbeit, und speziell von Nachtschichtarbeit, in zahlreichen Studien belegt.

Im Einzelnen sind insbesondere die Verkürzung der regelmäßigen Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit (spezielle Pausenregelungen, Altersfreizeiten, Altersteilzeit, altersgestaffelte Reduktion der Wochenarbeitszeit, zusätzlicher Urlaub und freie Tage) zu erwähnen. Allerdings sind entsprechende Maßnahmen bislang nur in wenigen Betrieben und Branchen eingeführt, und wenn, dann teilweise als Ergebnis tarifvertraglicher Regelungen. Demgegenüber noch vergleichsweise jung sind strategische Überlegungen, mittels spezieller Arbeitszeitregelungen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit mit übrigen lebensweltlichen Interessen zu ermöglichen und somit insgesamt dem Ziel einer *besseren Work-Life-Balance* zu dienen. Letzteres wird vor allem in Anbetracht zunehmend variabler Lebensläufe und – nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung – neuer biografischer Herausforderungen (wie z.B. Weiterbildungsnotwendigkeiten oder häusliche Altenpflege) immer bedeutsamer. Bei einem insgesamt alternden Erwerbspersonenpotenzial können Arbeitszeitgestaltung und -anpassung somit strategische Mehrfachfunktionen übernehmen, so z.B. als Instrument der Gesundheitsförderung, der Schaffung von Freiräumen für berufliche Qualifizierung, zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege, zur Vorbereitung auf „zweite" oder „dritte Karrieren" oder zur Förderung einer Vorbereitung auf nachberufliche Tätigkeiten (z.B. bürgerschaftliches Engagement) (Naegele et al. 2003).

Weniger eindeutig ist die Bewertung flexibler Beschäftigungsformen, wie befristete Beschäftigungsverhältnisse, selbstständige Tätigkeiten oder Leiharbeit. Sie sind allerdings trotz zunehmender Verbreitung bei Älteren bislang noch eher die Ausnahme. Zu fragen ist, ob überhaupt und unter welchen Bedingungen sie speziell in der Spätphase des Erwerbslebens zu einer besseren Integration in das Erwerbsleben beitragen können. Andererseits wird befürchtet, dass in ihrem Gefolge neue „prekäre" Beschäftigungsverhältnisse für Ältere oder gar zusätzliche Frühverrentungsanreize entstehen.

Sollen Arbeitszeitgestaltung und -anpassung explizit in den Dienst der Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer gestellt werden, gilt es somit insgesamt darauf zu achten, dass es in erster Linie um die erwähnten strategischen Mehrfachfunktionen gehen muss, so insbesondere um positive Wirkungen auf: Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz, Verbesserung der Qualität der Arbeit, Förderung beruflicher/betrieblicher Qualifizierung, Erhöhung der (Weiter-)Arbeitsmotivation, Realisierung veränderter Arbeitnehmerinteressen in ihrer Work-Life-Balance sowie Förderung von bürgerschaftlichem Engagement und „active ageing".

Neben „win“-Effekten für die (älteren) Beschäftigten selbst und für die Betriebe (z.B. Erhöhung der corporate-identity) sind somit auch gesamtgesellschaftliche „win“-Effekte denkbar. Andererseits gilt es gleichzeitig auch, mögliche unerwünschte Nebeneffekte und Folgerisiken zu vermeiden, wie z.B. der Verlust von sozialer Sicherheit, die Erhöhung von Arbeitsbelastungen durch wachsenden Zeitdruck oder Einschränkungen in späteren beruflichen Entwicklungschancen, von denen bislang schwerpunktmäßig Frauen betroffen sind.

Mit Blick auf diese Prüfkriterien haben vor allem die folgenden Arbeitszeitoptionen das grundsätzliche Potenzial für „win-win-win-Effekte“ der o.g. Art:

„Echte“ Altersteilzeit

Hierzu hat die Kommission eine Expertise vergeben (Barkholdt 2004), die u.a. zeigt, dass beispielsweise in kleinen und mittleren (Handwerks-)Betrieben Altersteilzeit gerade *nicht* vorrangig als Frühverrentungsoption genutzt wird. Stattdessen dient sie speziell hier häufig

– vorzugsweise als Tandem-Lösung (d.h. der erfahrene Ältere gibt im Team mit einem Auszubildenden sein Erfahrungswissen im Rahmen seiner Altersteilzeitbeschäftigung weiter),
– dazu, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, die Pflege Angehöriger mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren,
– dazu, auf gesundheitliche Einschränkungen der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen.
– Auch hat sie grundsätzlich das Potenzial, auf nachberufliches bürgerschaftliches Engagement vorzubereiten.

Arbeitszeitregelungen in Verbindung mit Laufbahngestaltung

Erfolgreiche Initiativen in den Niederlanden wie auch hierzulande greifen die Idee der Laufbahngestaltung durch Arbeitszeitregelungen auf. Diese wird dabei insbesondere für Beschäftigte auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer diskutiert. Die systematische Beratung und Förderung z.B. von An- und Ungelernten, aber auch die systematische Einleitung eines rechtzeitigen Wechsels in eine andere Tätigkeit (z.B. unter Einsatz einer so genannten Bildungsteilzeit), kann unter bestimmten Bedingungen ebenfalls einen sonst erfolgenden frühzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben verhindern (Barkholdt 2004).

2.4.4.5 Lebensarbeitszeitgestaltung

Bei der Idee einer *lebensbiografisch ausgerichteten Arbeitszeitgestaltung* („Lebensarbeitszeitgestaltung“) (Barkholdt 1998) geht es im Grundsatz darum, Arbeitszeiten so an die veränderten arbeitsphysiologischen Erfordernisse anzupassen, dass es für die Betroffenen zugleich möglich wird, lebensbiografisch unterschiedliche Zeitverwendungserfordernisse und -bedürfnisse zu realisieren (Naegele 2005). Inzwischen wird dieser Vorschlag aber auch beschäftigungs-, humanisierungs-, sozial-, bildungs- und familienpolitisch begründet. Vermutet werden u.a. hohe Ausstrahlungseffekte auf Produktivität (inkl. Gesundheitszustand), Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit, ferner auf überbetriebliche und gesellschaftspolitische Ziele wie lebenslanges Lernen oder bürgerschaftliches Engagement. Hinzu kommen Erwartungen, eine Andersverteilung von Arbeit im Lebenslauf könnte auch die Weiterarbeitsbereitschaft in der Spätphase des Erwerbslebens erhöhen. Es geht also auch um die Einbettung der Forderung nach einer Verlängerung der Erwerbsphase in eine die gesamte Erwerbsphase umfassende Konzeption als Teil einer „lebensphasenorientierten Arbeitszeitpolitik“. Um diese zu realisieren fehlt es derzeit allerdings weniger an Gestaltungsphantasie als vielmehr an tragfähigen Konzepten der Bildungs-, Familien- und Vereinbarkeitspolitik einschließlich der sozialen Absicherung.

Bei der praktischen Umsetzung sind neben den betrieblichen Implementierungsproblemen insbesondere die Konsequenzen für die individuelle soziale Sicherung in der Diskussion; letzteres vor allem wegen der traditionell engen Verknüpfung von sozialer Sicherung und (möglichst) lebenslanger bzw. vollkontinuierlicher Erwerbsarbeit. Die Anwendung der Idee der „Flexicurity“ auf die Lebensarbeitszeitorganisation – und schon gar nicht mit Blick auf ältere Beschäftigte – ist derzeit aber noch nicht konzeptualisiert.

Für die hier betrachtete Zielsetzung einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann vermutet werden, dass sich sowohl (Weiter-)Arbeitsbereitschaft als auch Ruhestandsorientierungen beträchtlich vor dem Hintergrund variabler werdender Lebensbiografien verändern. So dürften flexiblere Arbeitszeiten in früheren Stadien des Berufsverlaufs Möglichkeit und Bereitschaft fördern, später einmal länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Aber auch für die Betriebe gilt, dass grundsätzliche Erfahrungen mit Arbeitszeitflexibilisierung die Bereitschaft fördern, dies auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anzubieten.

Die Lebensverlaufsperspektive ist mittlerweile konzeptionell bereits seit längerem in der Forschung aufgegriffen, nicht jedoch explizit in der Politik. Allerdings sieht z.B. die Bundestags-Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ in den Empfehlungen ihres Abschlussberichtes darin einen zentralen Ansatzpunkt für die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer (Deutscher Bundestag 2002).

2.5 Handlungsgrundsätze und -empfehlungen

2.5.1 Handlungsgrundsätze

Die nachstehend angeführten Handlungsgrundsätze bilden den übergeordneten Gesamtrahmen für konkrete Handlungsempfehlungen, auf die sich die 5. Altenberichtskommission verständigt hat. Dabei geht die Kommission von unterschiedlichen Handlungsebenen mit jeweils unterschiedlichen Zuständigkeiten und Verant-

wortlichkeiten aus. Zu unterscheiden ist dabei einerseits zwischen einer individuellen Verantwortung des einzelnen älteren Beschäftigten, einer Verantwortung der Betriebe sowie einer Verantwortung relevanter Akteursgruppen wie Staat und Sozialpartnern.

Oberstes Ziel ist, die in der Vergangenheit praktizierte vorzeitige „Freisetzung des Alters aus der Arbeitswelt" zu überwinden. Nachdem die verschiedenen (gesetzlichen, steuerlichen wie betrieblichen) Anreize zur Frühverrentung weitgehend abgebaut wurden, gilt es, vor allem in den Betrieben und Verwaltungen für Bedingungen zu sorgen, dass die Verlängerung der Lebensarbeitszeit machbar und auch für die Betroffenen möglich und ggf. auch wünschenswert ist. Insgesamt muss es darum gehen, die konkreten Beschäftigungsbedingungen so zu gestalten, dass es möglich wird, im angestammten Beruf bzw. im Betrieb auch wirklich alt werden zu können.

Angesichts von aktuell mehr als 5 Mio. offiziell registrierten Arbeitslosen die Weiterbeschäftigung Älterer zu fordern bzw. sich für die Ausweitung der Beschäftigung bislang „unterbeschäftigter" Bevölkerungsgruppen auszusprechen, muss zunächst verwundern. Dies gilt auch vor dem Hintergrund des derzeit für Deutschland bestehenden Arbeitsplatzdefizits, vor allem im Bereich der qualifizierten Arbeitsplätze. Allein zur Umsetzung der EU-Richtlinien von Stockholm zur Beschäftigungsausweitung von älteren Arbeitnehmern würden bis 2010 rund 800.000 *zusätzliche* Arbeitsplätze benötigt[9]. Die Kommission ist sich bewusst, dass zwischen dem, was aktuell erforderlich ist und dem, was mittel- und längerfristig als notwendig angesehen wird, ein Gegensatz bestehen kann, doch nicht zwangsläufig bestehen muss. Auch bei gegenwartsnah zu treffenden Entscheidungen kann durchaus etwas beabsichtigt und angestrebt werden, was erst später wirksam wird. Damit können auch den Akteuren veränderte Rahmenbedingungen frühzeitig bekannt gemacht werden, sodass sie sich darauf einstellen und reagieren können.

Das demografische Altern des Erwerbspersonenpotenzials wie der gesamten Bevölkerung ist bis auf weiteres ein irreversibler Trend. Betriebe und Verwaltungen müssen daher rechtzeitig ihre bisherige „Jugendzentrierung" in der Personal- und Beschäftigungspolitik aufgeben und sich auf die besonderen Beschäftigungsvoraussetzungen, -bedürfnisse und -erwartungen altersmäßig anders zusammengesetzter Belegschaften in strategischer Weise einstellen. Hier ist der Zeithorizont zu beachten. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials setzt insbesondere nach 2015/20 massiv ein. Andererseits benötigen speziell größere und Groß-Betriebe eine „strategische Umstellungszeit" für ihre Personalpolitik von teilweise bis zu 10 Jahren. Aber auch das unter den Beschäftigten selbst weit verbreitete „veränderte Ruhestandsbewusstsein" bzw. die weit verbreitete Frühverrentungsmentalität lassen sich nur in mittel- bis längerfristiger Perspektive in entscheidender Weise verändern.

Dabei muss es wichtigstes Ziel sein, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit (workability, employability) eines insgesamt alternden Erwerbspersonenpotenzials zu erhalten bzw. ggf. noch zu steigern. Die Beschäftigungsfähigkeit eines Einzelnen wird wesentlich durch die Komponenten Gesundheit, Qualifikation, Motivation, Arbeitsumgebung und privates Umfeld sowie durch darauf gerichtete förderliche betriebliche, tarifvertragliche und staatliche Rahmenbedingungen (insbesondere der Bildungspolitik und des Gesundheitsschutzes) bestimmt.

Speziell die „Karriereverläufe" alterstypischer Beschäftigungsrisiken lassen die Erfordernis präventiver Strategien und Konzepte einerseits sowie die Begrenztheit „altersspezifischer Insellösungen" andererseits erkennen. Schon die Bundestags-Enquete-Kommission „Demographischer Wandel" hat sich aus diesem Grunde in ihrem 2002 vorgelegten Abschlussbericht (Deutscher Bundestag 2002) für eine „lebenslaufbezogene Politik der Beschäftigungsförderung alternder Belegschaften" ausgesprochen. Deren wichtigste Handlungsfelder (wie Arbeitsgestaltung, Prävention und Gesundheitsförderung/-schutz im Betrieb, Personalplanung und -entwicklung in Verbindung mit Karriereplanung, Arbeitszeitgestaltung sowie berufliche Qualifizierung und Lernen im Alter) dürfen allerdings nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Vielmehr bilden sie *integrierte* Teilaspekte einer gesamtbetrieblichen Sichtweise und Strategie ab, bei der unterschiedliche Ebenen der Betriebs- bzw. betrieblichen Beschäftigungspolitik miteinander verzahnt werden, wie z.B. Arbeitszeitpolitik mit betrieblicher Fort- und Weiterbildung oder Personalpolitik mit Organisations- und Technikentwicklung, und die sich überdies nicht ausschließlich auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern gleichermaßen auf eine alternsgerechte und damit insgesamt menschengerechte Arbeitstätigkeit bezieht. Im Grunde muss es also um eine Doppelstrategie gehen, die sowohl akute Maßnahmen für die jetzt älteren als auch präventive Maßnahmen für die zur Zeit noch jüngeren bzw. mittelalten Beschäftigtengruppen umfasst. Zudem müssen die *Betroffenen* als „Experten in eigener Sache" einbezogen werden. Dabei kann es jedoch keine Standardlösungen geben. Ebenso wenig wie es *den/die* ältere Arbeitnehmer/in gibt, gibt es *den* Betrieb. Heterogene Strukturen in der Arbeitswelt verlangen jeweils differenzierte Antworten und zwar bezogen auf die Beschäftigten wie die Betriebe gleichermaßen. Konzeptionell gilt es dabei, die besonderen Unterstützungsbedarfe bestimmter Zielgruppen (An- und Ungelernte, Migranten etc.) zu berücksichtigen. Auf Grund ihres überdurchschnittlich hohen Anteils Älterer an den Belegschaften sind Klein- und Mittelbetriebe durch das demografisch bedingte Altern der Arbeitswelt in besonderer Weise herausgefordert.

---

[9] Diese Zahl wurde auf der Basis der Europäischen Arbeitskräftestichprobe 2004 berechnet. Im Jahre 2010 werden die im Jahre 2004 49-bis 58-Jährigen der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen angehören. Für diese Kohorte wurde eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent zugrunde gelegt. Die Differenz zwischen der sich daraus ergebenden absoluten Beschäftigtenzahl zu der im Jahre 2002 Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren ergibt die Zahl der zusätzlich notwendigen Arbeitsplätze für die 55-64-Jährigen, die sowohl den Quoten- als auch den Kohorteneffekt enthält (Bosch & Schief 2005a).

Wie insbesondere die Erfolge des finnischen „National Programme for Ageing Workers“ (Arnkil et al. 2002) erkennen lassen, kommt es zum Zweck der Ausweitung der Erwerbsbeteiligung Älterer auf integrierte, politikfeldübergreifende Strategien und Konzepte an. Auf staatlicher Ebene gilt es dabei vor allem, einen integrierten „policy mix“ der zuständigen Teilpolitiken (u.a. Renten-, Altersgrenzen-, Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Gesundheits-, Familienpolitik) zu organisieren und institutionell abzusichern. Darüber hinaus kommt der Politik die Rolle zu, Prozesse zu initiieren, zu moderieren und ggf. die gesetzlichen Rahmenbedingungen (z.B. zur innerbetrieblichen Umsetzung der Formel vom Lebenslangen Lernen) zu verändern.

2.5.2 Handlungsempfehlungen

Die Kommission spricht sich für einen Paradigmenwechsel in der Gestaltung der Lebensarbeitszeit aus. Dazu bedarf es integrierter Anstrengungen auf unterschiedlichen Feldern und Politikebenen. Angesprochen ist neben den älteren Erwerbstätigen, den betrieblichen Akteuren und den Tarifparteien auch der Staat. Dieser muss – insbesondere in der Gesundheitspolitik, in der Bildungspolitik, in der Familienpolitik und in der Arbeitsmarktpolitik – Rahmenbedingungen schaffen, durch die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit weiter gefördert wird.

1 Schaffung einer „demografiesensiblen“ Unternehmenskultur und Entwicklung von „Leitlinien einer guten Praxis“: Damit ist gemeint, dass Betriebe eine Personal- und Beschäftigungspolitik mit dem Ziel der *gleichberechtigten Behandlung aller Altersgruppen* im Betrieb praktizieren. Insbesondere geht es darum, die Vorteile altersgemischter Arbeits- und Lernteams und einer ausgewogenen Personalstruktur im Unternehmen mit einer hinreichenden Vertretung auch des Erfahrungswissens Älterer deutlich zu machen. Hilfreich können auch *„Leitlinien einer Guten Praxis*“ sein, wie sie bereits auf EU-Ebene eingeführt, in Deutschland aber bislang kaum im Einsatz sind. Darüber hinaus hält die Kommission die Verbreitung von Beispielen hervorragender betrieblicher Praxis für geeignet.

2 Anreizstrukturen für Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und Prävention: Die Kommission hält es für notwendig, jene Betriebe zu belohnen, die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Prävention umsetzen. Die Kommission sieht dabei Prüfungsbedarf hinsichtlich der Wirkung von entsprechenden Anreizen (zum Beispiel Bonus- und Malussysteme).

3 Demografiegerechte Tarifverträge abschließen: Die Kommission empfiehlt den Tarifpartnern, passive Schutzregelungen für Ältere, wie etwa Entgeltsicherung, Aufstockung von Altersteilzeitphasen oder spezifische Kündigungsschutzbestimmungen, durch Vereinbarungen zu einer präventiven Förderung zu ergänzen. Insbesondere sind Tarifvereinbarungen zu den Themen Qualifizierung und Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation sowie flexible Lebensarbeitszeiten auszuhandeln. Die Kommission begrüßt, dass im neuen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes die Zahl der Altersstufen bereits von 12 auf 6 reduziert wurde. Sie plädiert dafür, in den nächsten Jahren in einer zweiten Reformstufe die Altersstufen beim Entgelt im öffentlichen Dienst, und soweit notwendig, auch in anderen Branchen weiter zu reduzieren.

4 „Echte“ Altersteilzeit als Bestandteil flexibler Lebensarbeitszeiten: Die Altersteilzeit sollte als Blockvariante nicht mehr gefördert werden. Die Kommission schlägt vor, im Teilzeitgesetz, das zu einem Gesetz für Wahlarbeitszeiten weiterentwickelt werden könnte, eine spezielle Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige einzuführen. Da das Haupthindernis für eine Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere spätere Einschnitte bei der Rente sind, sollten zwischen dem 50. und 65. Lebensjahr für eine maximale Periode von 5 Jahren die Rentenbeiträge für die verkürzte Arbeitszeit (auf maximal 50 Prozent) durch die öffentliche Hand übernommen werden. Die bisherige Aufstockung der Entgelte sollte entfallen; dies könnten die Tarifpartner regeln.

5 Keine Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte, aber Abbau der Barrieren bei der Einstellung Älterer: Die Kommission spricht sich gegen die Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte aus. Denn eine Lockerung des Kündigungsschutzes würde zu mehr Entlassungen Älterer und ihren Ersatz durch Jüngere führen. Gleichzeitig ist nicht zu übersehen, dass die Sorge vor hohen Entlassungskosten oder der Unkündbarkeit Älterer ein zentrales Einstellungshemmnis ist. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert und die Befristung Älterer ab dem 52. Lebensjahr bis zum Rentenbezug ohne sachlichen Grund ermöglicht. Es spricht vieles dafür, dass diese Regelung juristisch keinen Bestand haben wird, nachdem der EuGH besondere Befristungsmöglichkeiten für Ältere als altersdiskriminierend bezeichnet hat. Die Kommission schlägt deshalb vor, im Kündigungsschutz das Lebensalter als Kriterium bei der Sozialwahl zu streichen. Langjährig Beschäftigte würden damit über das Kriterium „Betriebszugehörigkeit“ geschützt; Einstellungsbarrieren für Ältere würden vermindert.

6 Keine starren Regelungen des Ausscheidens mit 65 Jahren: Die in Tarifverträgen und im Beamtenrecht oft starren Regelungen eines Ausscheidens mit dem 65. Lebensjahr sollten gelockert werden. Allerdings müssen dabei betriebliche Interessen an einer ausgeglichenen Personalstruktur und einer regelmäßigen Neubesetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden. Dies wäre etwa durch die Begrenzung des Kündigungsschutzes bis zum 65. Lebensjahr zu ermöglichen.

7 Arbeitsmarktpolitische Instrumente vereinfachen: In den letzten Jahren sind eine Reihe von neuen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik zur Förderung Älterer eingeführt worden. Einige dieser Maßnahmen, wie etwa der Beitragsbonus für Arbeitgeber bei der Einstellung Älterer, werden kaum genutzt, da die Arbeitsvermittler nur eine begrenzte Anzahl von Instrumenten vermarkten können und die Nutzer angesichts der komplexen Förderlandschaft ebenfalls nur wenige Instrumente kennen. Die

Kommission empfiehlt daher die Bündelung zu wenigen schlagkräftigen Instrumenten mit hohem Wiedererkennungswert. So könnte man alle finanziellen Zuwendungen an die Arbeitgeber und die Beschäftigten bei den Eingliederungszuschüssen bündeln, die ohnehin sehr flexibel gehandhabt werden. Dies wäre mit einem erheblichen Bürokratieabbau verbunden.

8 Für mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase: Die Kommission ist der Auffassung, dass in höherem Maße als bisher eine Flexibilisierung beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase erforderlich ist. Dazu schlägt die Kommission vor:

- Die Regelungen für die Inanspruchnahme der Teilrente (bei Alters- und Erwerbsminderungsrenten) aus der gesetzlichen Rentenversicherung sollten vereinfacht werden. Dies betrifft vor allem die Regelungen für den möglichen Hinzuverdienst.
- Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung des Flexibilisierungsgrades für den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase wird von der Kommission in der Möglichkeit gesehen, den Zeitpunkt zwischen dem vollständigen oder teilweisen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Altersrente durch private und betriebliche Vorsorge zu überbrücken. Dafür sollten auch die Mittel der geförderten Privatvorsorge eingesetzt werden können, was bislang nur in begrenztem Umfang der Fall ist.
- Die Zuschläge für ein Hinausschieben der Inanspruchnahme der Altersrente über den Zeitpunkt der Regel- bzw. Referenzaltersgrenze (ab der die Rente abschlagfrei in Anspruch genommen werden kann) sollten erhöht werden, um einen tatsächlichen finanziellen Anreiz zur Weiterarbeit zu bieten.
- Wird nach Inanspruchnahme der Altersrente ab der Regel-(Referenz)Altersgrenze eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist derzeit – um Wettbewerbsverzerrung zu vermeiden – vom Arbeitgeber der halbe Rentenversicherungsbeitrag zu entrichten. Allerdings führt diese Beitragszahlung zu keinem erhöhten Rentenanspruch. Dies ist mit dem Konzept der Rentenversicherung, nach dem Beitragszahlungen zu Rentenansprüchen führen sollen, nicht vereinbar. Deshalb sollte nach Beendigung der Erwerbstätigkeit des Rentners eine entsprechende Neuberechnung der Rente (also eine Rentenanhebung) erfolgen.

9 Zur Höhe des abschlagfreien Rentenalters gab es in der Kommission drei Meinungen:

(a) Ein Teil der Kommission spricht sich dafür aus, dass keine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters erfolgen darf, um weitere soziale Ungleichheiten zu vermeiden. Zum Ersten ist die Arbeitsmarktlage bis mindestens 2015 angespannt, was bei Heraufsetzung des abschlagfreien Rentenalters zu einer Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer, insbesondere der gering Qualifizierten und der Älteren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, führen würde. Zum Zweiten geht eine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters zu Lasten der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer, deren quantitative Bedeutung keinesfalls rückläufig ist. Auf solchen Arbeitsplätzen ist eine Erwerbstätigkeit schon bis zum heutigen Rentenalter nicht möglich. Zum Dritten sind die Lebenserwartung und damit das Rentenbezugsalter der Beschäftigten mit kumulativen Belastungen deutlich geringer als die der Beschäftigten, die das künftig erhöhte Rentenalter erreichen können. Eine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters würde die sozialen Ungleichheiten hinsichtlich der möglichen Rentenbezugsdauer verschärfen.

(b) Ein anderer Teil der Kommission vertritt demgegenüber folgende Position: Im Interesse einer Verlängerung der Erwerbsphase stellt die Anhebung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zuge der weiter steigenden Lebenserwartung eine der Maßnahmen dar, um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu befördern. Das Wirksamwerden setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage (wie auch weitere flankierende Maßnahmen, so z.B. zur erhöhten Weiterbildung u.a. der älteren Erwerbstätigen) voraus, die es den älteren Versicherten ermöglicht, länger im Erwerbsleben verbleiben zu können. Die Ankündigung dieser Maßnahme jetzt, aber das Wirksamwerden unter der oben erwähnten Bedingung, ermöglicht Versicherten wie Arbeitgebern eine frühzeitige Orientierung und ggf. Anpassung an die sich in Zukunft ändernden sozialrechtlichen Bedingungen. Dieser Teil der Kommission hält eine solche Maßnahme unter verteilungs- und sozialpolitischen Gesichtspunkten dann für vertretbar, wenn – wofür sie plädiert – das Leistungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht in dem Maße reduziert wird, wie dies durch die bislang beschlossenen Maßnahmen erfolgen würde (siehe Kapitel Einkommenslage im Alter). Eine (im Durchschnitt) steigende Lebenserwartung bei unverändertem Alter des abschlagfreien Rentenbezugs stellt eine Leistungsverbesserung dar. Durch die vorgeschlagene Maßnahme erfolgt bei späterem Rentenbeginn eine Aufteilung der zusätzlichen Lebenszeit zwischen Erwerbs- und Rentnerphase und damit eine Minderung der sonst eintretenden zusätzlichen Finanzbelastung.

(c) Ein Kommissionsmitglied (Prof. Dr. Kreibich) vertritt die Position, dass es keine auf ein bestimmtes Lebensalter festgelegte allgemeine Renteneintrittsgrenze geben sollte. Die Folgen eines für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltendes Renteneintrittsalter haben gezeigt, dass alle Modelle mit starren Altersgrenzen gescheitert sind. Sie müssen scheitern, weil sich einerseits die das Renteneintrittsalter bestimmenden Paramenter ständig verändern (demografischer Wandel,

ansteigende Lebenszeiten, rasante Veränderungen der allgemeinen und beruflichen Qualifikationsanforderungen, anhaltender Trend zu individualistischen Lebens- und Arbeitsformen etc.) und andererseits die persönlichen Voraussetzungen für Leistungsmöglichkeit und Motivation im Arbeitsleben für jeden Arbeitnehmer völlig unterschiedlich sind (physische, psychische und geistige Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Qualifikationserwerb und Qualifikationsbereitschaft, individuelle und familiäre Lebensverhältnisse und Lebensplanungen etc.). Hieraus ergibt sich, dass ein fixes Renteneintrittsalter für alle Arbeitnehmer ein Anachronismus ist und zudem mit der irreversiblen Zunahme von Informations- und Wissensarbeit in der modernen Wissensgesellschaft nicht vereinbar sein kann. Deshalb wird für die Festlegung eines Grundarbeitsvolumens (auf der Grundlage von Arbeitszeitkonten) plädiert, dass eine abschlagfreie Grundrente und durch sie eine sichere Altersversorgung garantiert. Für jeden Arbeitnehmer, der auf Grund von Arbeitsunfähigkeit nach strengen Prüfungsmaßstäben das Grundarbeitsvolumen nicht erbringen kann, werden Fehlzeiten von der Solidargemeinschaft ausgeglichen.

Alle Arbeitnehmer können ansonsten je nach Motivation, Arbeitsbereitschaft und Interesse ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse so lange und mit je flexiblen Arbeitsvolumina einsetzen wie sie das wünschen. Sie können somit flexibler auf Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren. Gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch ergibt sich mittel- und langfristig ein an Arbeitsleistung und Produktivität besser angepasstes finanzierbares Rentenniveau. Die Vorteile der Erhaltung von leistungsfähigen, zuverlässigen, erfahrenen und innovativen älteren Arbeitskräften im Arbeitsprozess sind für die Gesellschaft und die Volkswirtschaft unschätzbar und empirisch gut nachgewiesen.

10 Erwerbsunfähigkeitsrenten möglichst streng an medizinische Kriterien koppeln: Die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsrenten sollte möglichst streng an medizinische Kriterien gekoppelt und das Vorliegen der medizinischen Voraussetzungen wirksam überprüft werden. Damit brauchen die Abschläge für Altersrente bei vorzeitiger Inanspruchnahme nicht mehr in gleichem Maße auf die Erwerbsunfähigkeitsrenten übertragen zu werden, um Anreize für ein Ausweichen in diese Rentenart zu vermeiden.

3 Bildung

3.1 Einleitung

Die OECD hat Deutschland schlechte Noten für sein Bildungssystem ausgestellt. Die Erzieherinnen seien zu schlecht ausgebildet, es würden – vor allem in Westdeutschland – zu wenige Kinderkrippenplätze angeboten, das Schulsystem sei zu selektiv und es würden zu wenig Akademiker ausgebildet. Vor allem der Ausbau der Vorschulerziehung, die Verbesserung der Ausbildung der Erzieherinnen, die nicht ohne Folgen für die Bezahlung bleiben kann, die Einrichtung von Ganztagsschulen und die Erhöhung der Zahl der Hochschulabsolventen wird selbst bei Ausschöpfung aller Effizienzreserven nicht ohne zusätzliche Mittel zu bewältigen sein. Diese Themen beherrschen gegenwärtig die bildungspolitische Diskussion in der Bundesrepublik Deutschland.

Angesichts der Alterung der Bevölkerung ist diese Jugendorientierung der bildungspolitischen Diskussion als ambivalent zu beurteilen:

– Einerseits ist festzuhalten, dass in der frühkindlichen Sozialisation und der schulischen Ausbildung die Grundlagen in der Allgemeinbildung (Sprach- und Lesefähigkeit etc.) und in der beruflichen Erstausbildung die Grundlagen für eine erste Berufsausübung und ein berufliches Weiterlernen gelegt werden. Bildungsversäumnisse in der Allgemeinbildung lassen sich nicht beliebig nachholen. Sie hinterlassen bleibende Spuren in Form von nicht entwickelter Lernfähigkeit (Bosch 2005a). Eine berufliche Ausbildung hingegen kann durchaus im Erwachsenenalter nachgeholt werden, ist aber dann wegen des Verdienstausfalls mit höheren Kosten verbunden und eröffnet angesichts der geringeren Verbleibsdauer auf dem Arbeitsmarkt oft kaum noch Aufstiegschancen. Ein gutes Fundament in der Allgemein- und Berufsbildung ist in einer alternden Gesellschaft somit eine günstige Voraussetzung für das Weiterlernen im Erwachsenenalter. Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen und aktives Altern erfordern begleitendes Lernen, das seine volle Wirkung nur entfalten kann, wenn es auf präventiven Bildungsmaßnahmen aufbaut, die frühzeitig ansetzen.

– Andererseits ist aber auch unübersehbar, dass in keinem Bereich der Gegensatz zwischen Anspruch und Realität weiter auseinander klafft als bei den Forderungen zum Ausbau des lebenslangen Lernens. Es ist bislang in Deutschland noch nicht gelungen, dem Lernen im Erwachsenenalter den ihm gebührenden hohen Stellenwert in den politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen einzuräumen. Im Gegenteil: Das mit Abstand größte Förderprogramm für die Weiterbildung Erwachsener, die berufliche Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit, wurde in den letzten Jahren von nahezu 7 Mrd. Euro (13,7 Mrd. DM) im Jahre 2001 auf 3,6 Mrd. Euro im Jahr 2004 zurück gefahren. Die Zahl der Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen bei der Bundesagentur für Arbeit hat sich von 449.622 (2001) auf 185.041 (2004) verringert, was einem Rückgang von 59 Prozent entspricht (Bundesagentur für Arbeit 2002, 2005b). Besonders drastisch war der Rückgang der Eintritte in Weiterbildungsmaßnahmen von über 45-jährigen Arbeitslosen, Un- und Angelernten sowie Ausländern, also genau den Beschäftigtengruppen, welche die größten Probleme haben, bis zum Rentenalter beschäftigt zu bleiben. Obgleich alle wichtigen Akteure immer wieder die Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens über die Jugendphase und die Erstausbildung hinweg betonen, sprechen die konkreten Budgetentscheidungen des Bundes, der Länder und der Kommunen bislang leider eine andere Sprache. Die Bildungsbudgets werden zu Gunsten der Jüngeren umgeschichtet.

Die 5. Altenberichtskommission sieht angesichts der demografischen Veränderungen die Notwendigkeit, die Lernmöglichkeiten für Erwachsene sowohl in der Erwerbs- als auch in der Nacherwerbsphase auszubauen. Sie sieht enge Beziehungen zwischen beiden Bereichen. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter erfordert nicht nur zusätzliche berufsfachliche Kompetenzen, sondern zugleich auch im Sinne eines ganzheitlichen Bildungsbegriffs auch Fähigkeiten der Teilhabe an betrieblichen Entscheidungen und Kompetenzen zum Erhalt der eigenen Gesundheit. Diese Fähigkeiten sind bei ehrenamtlichen Tätigkeiten und der selbstständigen Lebensgestaltung in der Nacherwerbsphase von Nutzen. Die Herausforderung ist umso größer, als es heute nicht allein um die Qualifizierung aus individueller Perspektive zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit geht, sondern um die Qualifizierung im Rahmen eines *kollektiven Alterns* der Erwerbsbevölkerung (Volkholz 2004). Infolge der abnehmenden Stärke der nachwachsenden Generationen können die ausscheidenden Fachkräfte nicht mehr ersetzt werden, und es ist denkbar, dass „längerfristig auch die Zahl der Arbeitsplätze auf Grund von Fachkräftemangel sinken wird“ (Volkholz, Kiel & Wingen 2002: 271). Der künftige Fachkräftemangel kann zudem durch den heutigen unterwertigen Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte verstärkt werden (Volkholz 2004b).

Im Folgenden werden wir zunächst unseren Bildungsbegriff präzisieren (3.2). Dabei soll deutlich gemacht werden, dass Lernen insbesondere im Erwachsenenalter in unterschiedlichen Formen und nicht allein in formalen Lernstrukturen erfolgt. Anschließend werden Ergebnisse über die Teilnahme an beruflicher und allgemeiner Wei-

terbildung dargestellt (3.3). Dabei wird erkennbar, dass es große Unterschiede in der Bildungsbeteiligung gibt und Alter an sich kein Erklärungsmerkmal für abnehmende Bildungsteilnahme ist. Es folgt eine Zusammenfassung der Forschungsergebnisse zum Lernen in der Nacherwerbsphase (3.4). Zum Abschluss werden Vorschläge zur Förderung lebenslangen Lernens unterbreitet, wobei sich die 5. Altenberichtskommission vor allem auf die Überlegungen der OECD sowie der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens" stützt (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens" 2004). Staatliche Zuschüsse sollten nur bei Vorliegen eines öffentlichen Interesses erfolgen. Ein solches öffentliches Interesse besteht insbesondere darin, den Personen, die sich aus eigener Kraft nicht helfen können, Unterstützung zu gewähren. Auch die Förderung politischer und gesellschaftlicher Teilhabe und wirtschaftlicher Innovation liegen im öffentlichen Interesse.

3.2 Zum Bildungsbegriff

Bildung beschreibt zum einen den Prozess der Aneignung und Erweiterung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Erfahrungen und Wissenssysteme, zum anderen das Ergebnis dieses Prozesses (Kruse 1997). Konkrete Bildungsinhalte spiegeln allgemeine kulturelle Werthaltungen und gesellschaftliche Präferenzen ebenso wider, wie die sich aus dem sozialen und wirtschaftlichen Wandel ergebenden fachlichen Inhalte. Bildungsaktivitäten des Individuums sind über den gesamten Lebenslauf bestimmt von den Wechselwirkungen zwischen objektiv bestehenden Möglichkeiten und Notwendigkeiten, Neues zu lernen, sowie dem Grad der Offenheit des Individuums für neue Erfahrungen und Wissenserwerb.

Ein umfassender Bildungsbegriff beschränkt sich nicht auf die Vermittlung und Aneignung von kodifizierten Wissenssystemen, sondern berücksichtigt ausdrücklich auch Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen, die den kreativen Einsatz von Wissen im Sinne einer effektiven Auseinandersetzung mit aktuellen oder (potenziell) zukünftigen Aufgaben und Anforderungen fördern. Dabei kann man zwischen formalem, non formalem und informellem Lernen unterscheiden. Formales Lernen ist hierbei typischerweise an institutionelle Kontexte gebunden, ist auf der Grundlage von Lernzielen, Dauer, Inhalt, Methode und Beurteilung strukturiert und wird nicht selten in Form von Zeugnissen oder Zertifikaten dokumentiert. Non formales ist ebenso wie formales Lernen intendiertes Lernen, unterscheidet sich aber in der Lernform. Es ist nicht auf der Grundlage von Lernzielen, Inhalten, Methoden etc. strukturiert, sondern beruht auf Erfahrungslernen vor allem im Kontext von Arbeit. Typische Formen des non formalen Lernens sind Praktika, Lernen am Arbeitsplatz oder Jobrotation. In dem intendierten Lernerfolg liegt der Unterschied zum informellen Lernen, der sich ebenfalls auf Lernprozesse in Alltagssituationen außerhalb von klassischen Bildungsinstitutionen in allen Lebensbereichen bezieht. Ein gutes Beispiel für informelles Lernen ist der Austausch von Erfahrungen in sozialen Interaktionen, wie er natürlicher Bestandteil gleichberechtigter Kommunikation über Alltag und Lebenswelt ist. Unter der Voraussetzung, dass die Erfahrungen der älteren Generation ernst genommen werden, bieten zum Beispiel bereits alltägliche, scheinbar beiläufige intergenerationelle Kontakte für Angehörige jüngerer Generationen die prinzipielle Möglichkeit, von den in konkreten Auseinandersetzungsformen und Problemlösungen zum Ausdruck kommenden kreativen Potenzialen Älterer zu profitieren.

Die häufig mit Analysen zum informellen Lernen verknüpften Aussagen, dass man in allen Lebenssituationen lernt und allenfalls 20 Prozent des erlernten Wissens in formalen und 80 Prozent in non formalen oder informellen Lernzusammenhängen erworben wird (Dohmen 2001), sind allerdings im Hinblick auf das Lernen Älterer aus zwei Gründen mit größter Vorsicht zu behandeln. Erstens kann man durch Unterforderung Gelerntes wieder verlernen, und Neues lässt sich nur bei vorhandener Lernbereitschaft, Veränderungen der Anforderungen und einer lernförderlichen Umgebung erlernen (Bosch 2000). Die Biografien unterscheiden sich hinsichtlich aller dieser Bedingungen aber erheblich, sodass es Ältere gibt, die kontinuierlich in einer lernförderlichen Umgebung dazu gelernt haben und sich auch selbst diese Umgebung mit geschaffen haben, und andere ältere Menschen, die sich nicht entwickeln konnten. Zweitens wird durch eine solche statische Gegenüberstellung von Prozentanteilen der Zusammenhang der Lernformen ausgeblendet. Das in formalen Lernsituationen erworbene Allgemein- und berufliche Basiswissen ist vor allem der Türöffner für die Strukturierung und Verarbeitung von Erfahrungswissen. Das dann durch zusätzliche Kenntnisse und Kontextbezüge angereicherte Wissen ermöglicht Handeln in komplexen Situationen, was eine der großen Stärken Älterer sein kann.

Die Bedeutung der Bildung für die Entwicklung des Individuums beschränkt sich weder auf die Zeit der Berufstätigkeit noch auf den beruflichen Bereich. Neben berufsbezogenen Zielsetzungen, wie Sicherung von wirtschaftlicher Entwicklung und Innovationsfähigkeit oder Erhaltung und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit, sind unter anderem Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und soziale Teilhabe als bedeutende allgemeine Zielsetzungen von Erwachsenen- und Altenbildung ebenso zu nennen wie die Unterstützung des Individuums bei der Verwirklichung oder Vervollkommnung unterschiedlichster Freizeitaktivitäten und Freizeitinteressen (Kruse & Schmitt 2001a).

In den letzten Jahrzehnten wurde das traditionelle (d.h. ein ausschließlich auf die Kinder- und Jugendphase und ein am formellen Lernen orientiertes) Bildungsverständnis schrittweise zum Konzept des Lebenslangen Lernens erweitert. Die Gemeinsamkeit aller Konzepte besteht darin, dass das Lernen in unterschiedlichen Lebensphasen, in unterschiedlichen Erfahrungszusammenhängen und in unterschiedlichen Formen als unverzichtbare Bestandteile lebenslangen Lernens gesehen werden. Dies schließt nicht aus, dass sich Lernformen, Lerninhalte und Lernmotivationen in verschiedenen Lebensphasen deutlich unterscheiden:

– In der Kindes- und Jugendphase steht das formalisierte Lernen in Schule und in der beruflichen Erstausbildung im Vordergrund. Die Entscheidungen über die Bildungsteilnahme werden zunächst vor allem von den Eltern getroffen. Die Eigenverantwortlichkeit gewinnt dann im Übergang zum Erwachsenenalter kontinuierlich an Bedeutung. Die Ungleichheiten der Bildungschancen werden stark durch die soziale Herkunft geprägt.

– In der Berufsausbildung tritt dann das Verwertungsinteresse stärker in den Vordergrund als bei der Allgemeinbildung in der Schule.

– In der Erwerbsphase gewinnt das non formale und informelle Lernen in der Arbeit gegenüber formellem Lernen an Bedeutung; formelles Lernen spielt allerdings weiterhin eine wichtige Rolle, wie etwa beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse oder bei der Aufstiegsfortbildung. Beschäftigte in Positionen mit hohen Entscheidungsspielräumen, mit guten Aufstiegschancen und in einem innovationsfreudigen betrieblichen Umfeld erhalten zahlreiche Anstöße und Gelegenheiten für weiteres Lernen. Hingegen verkümmern die Fähigkeiten bei Beschäftigten in monotonen Tätigkeiten mit wenigen Entscheidungsspielräumen durch langjährige Unterforderung und unzureichende Bildungsangebote (Bosch 2003). Da die individuellen Ressourcen beschränkt und in der Erwachsenenphase durch Unterhaltspflichten gebunden sind, und der Arbeitsmarkt solchen Arbeitskräften meist nur geringe Chancen bietet, können sich die Beschäftigten dieser Verringerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit oft nicht entziehen. Sie verlieren vor Erreichung des Rentenalters ihre Beschäftigungsfähigkeit. Erwachsene haben eine höhere Eigenverantwortung als Kinder oder Jugendliche für ihre Bildung. Der Grad der Eigenverantwortung und der Fähigkeit zur Selbststeuerung des Lernens ist in hohem Maße abhängig vom erreichten Bildungsniveau. Angesichts der Bildungsdefizite vieler Erwachsener oder der Zwänge, denen sie in ihrem Erwerbsleben unterliegen, laufen Appelle an die Eigenverantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit im Erwachsenenalter bei einigen Gruppen ins Leere.

– In der Nacherwerbsphase entfällt der unmittelbare Verwertungsdruck, der das Lernen in der Erwerbsphase und heute zunehmend auch in der Jugend prägt. Es entfällt aber auch das Lernen in der Arbeit, was allerdings durch neue Formen des Lernens etwa in ehrenamtlichen Tätigkeiten ersetzt werden kann. Auf der einen Seite können die Älteren ihre neuen Freiheiten nutzen und sich aus Interesse und Freude an bestimmten Inhalten weiterbilden und sich damit unter anderem auch Tätigungsfelder, wie etwa in Ehrenämtern erschließen; auf der anderen Seite ist der Erhalt der eigenen Gesundheit und der sozialen Selbstständigkeit an Lernen gebunden (Kruse 2004).

Durch diese Ausführungen sollte verdeutlicht werden, dass

– erstens Lernen im Erwachsenenalter in unterschiedlichen Lernformen mit stärkerem, aber nicht ausschließlichem Akzent auf non formalem und informellem Lernen stattfindet mit der Einschränkung, dass viele Erwachsene keinen Zugang zum non formalen und informellen Lernen haben,

– zweitens die Eigenverantwortung und die Fähigkeit der Selbststeuerung des Lernens zunimmt, was allerdings nicht bei allen vorausgesetzt werden kann, und

– drittens aus unterschiedlichen Motiven gelernt wird, wobei im Erwerbsalter die berufliche Verwertbarkeit eine große Rolle spielt und dieses Motiv in der Nacherwerbsphase entfällt.

Diese unterschiedlichen Lernaspekte wurden 1972 im Faure-Bericht in einem emphatischen Bildungsbegriff zusammengefasst, in dem es heißt: „Eine weite Definition des Bildungsziels könnte heißen: Schaffung der körperlichen, geistigen, emotionalen und moralischen Ganzheit des Menschen“ (Faure 1972). Die 5. Altenberichtskommission befasst sich vor allem mit dem Lernen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase. Die bisherigen Definitionen des lebenslangen Lernens sind dabei ein guter Ausgangspunkt, wenngleich sie durch ihr besonderes Augenmerk auf die Erwachsenen bis zum Rentenalter „erwerbslastig“ sind, indem sie vor allem die Berufsorientierung sowie Verwertungs- und Mobilitätsaspekte betonen. Zudem sind die Definitionen oft „normativ“, indem sie Motivationen, Rahmenbedingungen und Bildungsverhalten unterstellen, die erst noch herzustellen sind.

Die unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ expliziert ihr Konzept des Lebenslangen Lernens anhand von sieben Punkten:

– Lebenslanges Lernen umfasst die Gesamtheit allen formalen, non formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg.

– Lebenslanges Lernen ist ein Lernen auf durchlässigen und zugleich miteinander verzahnten Bildungspfaden.

– Lebenslanges Lernen ist ein Lernen in Eigenverantwortung, wobei eigenverantwortliches Handeln selbst wiederum einen Lernprozess voraussetzt.

– Lebenslanges Lernen ist ein Lernen in einer vielfältigen und transparenten Angebotslandschaft.

– Lebenslanges Lernen heißt, Lernen durch die Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen zu ermöglichen.

– Lebenslanges Lernen ist eine individuelle, unternehmerische und gesellschaftliche Investition.

– Lebenslanges Lernen heißt Lernen unter den Bedingungen von Transparenz, begleitender Beratung und Qualitätssicherung („Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004: 21).

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat mit der Entwicklung der Strategie „Lebenslangen Lernens“ das Ziel verfolgt, „darzustellen, wie das Lernen[10] aller Bürgerinnen und Bürger in

allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann“ (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004: 4). Die Strategie orientiert sich zum einen an den Lebensphasen von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter, zum anderen an wesentlichen Elementen für lebenslanges Lernen, so genannten Entwicklungsschwerpunkten. Zu diesen zählen:

- Einbeziehung informellen Lernens,
- Selbststeuerung,
- Kompetenzentwicklung,
- Vernetzung,
- Modularisierung,
- Lernberatung,
- Neue Lernkultur/Popularisierung des Lernens,
- Chancengerechter Zugang.

Infolge von zunehmenden Veränderungen, die zum Teil auch als Brüche beschrieben werden können (zu nennen sind hier etwa Elternzeit, unterschiedliche berufliche Tätigkeiten oder Arbeitslosigkeit), ergibt sich nach der Bund-Länder-Kommission die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens für Erwachsene. Lernen sei hier im Vergleich zu früheren Lebensabschnitten weniger institutionell geprägt, wegen der stärkeren Einbindung in Familie und Beruf seien vor allem selbststrukturierbare Angebote (Fernunterricht, computergestütztes Lernen), die eine flexible Anpassung von Lernzeiten an individuelle Bedürfnisse erlauben, bedeutsam (= Entwicklungsschwerpunkt Selbststeuerung). Die durch informelles Lernen im Kontext von Arbeit und Familie erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen sollten durch Dokumentation und Anerkennung (Zertifizierung) verwertbar gemacht werden. Im Zuge einer „Popularisierung des Lernens“ sei deutlich zu machen, dass sich Lernen für den Lernenden auszahle. Durch die Nutzung von Modulen aus formalen Bildungsgängen sei es möglich, schrittweise individuelle Kompetenzprofile aufzubauen.

Des Weiteren sei im Sinne der Strategie zu fordern, dass sich Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Arbeitsvermittlungen in einer Form vernetzen, die den „besonderen Umständen Erwachsener“ entspricht, d.h. „den Anforderungen an Transparenz und Beratung im Kontext vielseitiger, zeitlich bindender, insbesondere familiärer Verpflichtungen“ gerecht wird. Ähnlich gelte für die Lernberatung Erwachsener, dass sie der Vielzahl ausgeübter Berufe ebenso gerecht werden muss wie individuellen Begabungen, Interessen und Lebenssituationen: „Die Beratung ist – ausgerichtet an realistischen Lern- und Berufszielen – behilflich bei der selbst gesteuerten Gestaltung von Lernarrangements durch umfassende Informationen über Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und deren Förderung. Die Lernberatung für Erwachsene arbeitet vernetzt, d.h. sie gibt Informationen über Hilfen in besonderen Lebenslagen und vermittelt Kontakte. Sie hilft bei Krisen im Lernprozess. Sie leistet dabei bildungsbereichsübergreifende Beratung und Hilfestellung“ (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004: 24f.).

Wie man solch anspruchsvolle Konzepte lebenslangen Lernens realisieren kann, wird Gegenstand der Abschnitte 3.5 und 3.6 sein. Zuvor werden wir aber einen Blick auf die Ungleichheiten der Teilnahme an Bildung im Erwachsenenalter werfen, die deutlich machen, wie weit wir noch von der Realisierung solcher Visionen entfernt sind.

3.3 Bildung und Lernen im Erwerbsalter

Die Lernkapazität ist im Alter im Durchschnitt geringer als in früheren Abschnitten des Lebenslaufs, doch zeigen auch ältere Menschen in neuartigen Situationen eindeutig nachweisbare Lernerfolge. Neben diesen mittelwertbasierten Aussagen, die für eine Abnahme der Leistungskapazität im Alter sprechen, ist die sehr stark ausgeprägte interindividuelle Variabilität in der Lernkapazität zu berücksichtigen, die vor allem auf die Lerngeschichte des Individuums und die in der Lerngeschichte entwickelten Wissenssysteme und Lernstrategien verweist (Kruse & Schmitt 2004; Zimprich 2004).

Zahlreiche Studien belegen, dass im Lebenslauf entwickelte *Wissenssysteme* und *Handlungsstrategien* vielfach Einbußen in Funktionen ausgleichen können, deren Leistungskapazität von basalen neuronalen Prozessen bestimmt ist und in denen zum Teil schon ab dem vierten Lebensjahrzehnt, zum Teil ab dem fünften oder sechsten Lebensjahrzehnt Alterungsprozesse erkennbar sind: Zu nennen sind die Verarbeitungsgeschwindigkeit, die Umstellungsfähigkeit und die Psychomotorik sowie das Arbeitsgedächtnis (Kliegl & Mayr 1997; Lindenberger 2000).

Hoch entwickelte und leicht abrufbare Wissenssysteme des Menschen sind auch im Sinne von *Vorwissen* zu interpretieren. Dieses Vorwissen kann Abrufstrukturen bereitstellen, mit deren Hilfe Einbußen im *Arbeitsgedächtnis* teilweise kompensiert werden. Der Prozess des Vorausdenkens, der in hohem Maße von der Kapazität des Arbeitsgedächtnisses abhängt, wird durch reichhaltiges Vorwissen, vor allem durch wissensabhängige Abrufstrukturen, in seiner Effizienz unterstützt (Kruse & Rudinger 1997). Wissens- und handlungsbasierte Erfahrungen führen vor allem bei komplexen Tätigkeiten zu einem Leistungszuwachs. Bei komplexen Arbeitstätigkeiten werden die besten Leistungen vielfach erst im höheren Alter gezeigt, da hier eine längere Lernzeit zur Akkumulation von Erfahrung und Expertise führen kann (Ericsson, Krampe & Tesch-Römer 1993; Kruse & Packebusch im Druck); bei sehr einfachen Tätigkeiten lässt sich der Einfluss von Erfahrung hingegen nicht nachweisen. Positive Effekte des Alters (auch hier verstanden im Sinne einer längeren Lernzeit) ließen sich auch auf der Ebene der Führungstätigkeiten nachweisen: In einer Stu-

[10] Hier verstanden als „konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen“.

die wurden Managerqualitäten mithilfe von Entscheidungsfindungstests untersucht. Ältere Manager waren zwar langsamer, sie bezogen jedoch mehr Informationen ein und waren umsichtiger, flexibler und selbstkritischer. Das ‚implizite Wissen' über den Beruf kommt hier zur Geltung. Dieses fördert die effektive Ausrichtung auf entscheidende Merkmale des beruflichen Erfolgs (Klempp & McClelland 1986).

Neben den Wissenssystemen und Handlungsstrategien kommt dem *Training* eine bedeutende kompensatorische Funktion für alterskorrelierte Einbußen in Funktionen zu. In mehreren Studien konnte nachgewiesen werden, dass in Bezug auf Geschwindigkeit *Trainingseffekte* größer sind als Alterseffekte; das Training kann zum Teil Alterseffekte vollständig aufheben. Hohe Spezifität des Inhalts, hohe persönliche Relevanz und langfristige zeitliche Investitionen sind Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Trainingsprogramm (Kruse & Schmitt 2001b).

In Bezug auf die Leistungsgrenzen sind Untersuchungen zu nennen, in denen gezeigt werden konnte, dass Altersunterschiede in der beruflichen Leistungsfähigkeit dann auftreten, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der ausgeübten Tätigkeit nur über geringe Erfahrungen verfügen und somit Leistungseinbußen nicht kompensieren können. Zudem sind in kognitiv besonders stark belastenden Berufen alterskorrelierte Einbußen durch Erfahrung nicht mehr kompensierbar (Kliegl & Mayr 1997). Schließlich bleiben auch bei großer Erfahrung alterskorrelierte Verluste in solchen Tätigkeiten nicht aus, die in besonders hohem Maße von der Verarbeitungskapazität beeinflusst sind; zu nennen sind hier Ergebnisse aus Studien, an denen Architekten oder Designer teilgenommen haben (Lindenberger, Kliegl & Baltes 1992).

Aus Befunden der MacArthur Studie geht hervor, dass die Dominanz monotoner Tätigkeiten im Berufsleben dazu beitragen kann, dass die geistige Flexibilität zurückgeht, während Problemlösefähigkeiten von Menschen, die sich im Beruf immer wieder mit neuen Aufgaben und Herausforderungen auseinander setzen mussten und die auch nach Austritt aus dem Beruf neue Aufgaben und Herausforderungen gesucht haben, im Alter keine wesentliche Veränderung zeigen (Rowe & Kahn 1998). Daraus lässt sich folgern, dass das Nicht-Abrufen elaborierter Wissenssysteme auf Dauer dazu beiträgt, dass diese zurückgehen oder ganz verloren gehen. Die Orientierung an einem negativen Stereotyp beruflicher Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann entsprechend dazu beitragen, dass die Lern- und Leistungsfähigkeit älterer Arbeiter auf Dauer infolge einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung zurückgeht (Naegele 2002b; Schmitt 2004).

Im Folgenden sollen die wichtigsten Forschungsergebnisse zur Weiterbildungsteilnahme und den Auswirkungen der Weiterbildung zusammengefasst werden. Wir unterscheiden dabei zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung. Berufliche Weiterbildung hat einen konkreten Verwertungsbezug. Sie dient der Erweiterung einer berufsfachlichen Qualifikation oder ist auf die Bewältigung neuer Arbeitsplatzanforderungen ausgerichtet. Allgemeine Weiterbildung wird aus sehr unterschiedlichen Zielsetzungen verfolgt, die von dem Nachholen von schulischen Qualifikationen, über kulturelle und politische Bildung bis hin zur Weiterbildung als konkrete Lebenshilfe (Kindererziehung, gesunde Lebensführung) und für ehrenamtliches Engagement reicht. Die Abgrenzung der verschiedenen Formen der Weiterbildung ist nicht eindeutig. Klavierunterricht ist für einen Pianisten berufliche Bildung, für andere Allgemeinbildung. Auch die Abgrenzung zwischen Bildung und Konsum und Freizeit ist nicht immer einfach. Bildungsmaßnahmen – gerade im kulturellen Bereich – sind oft eine Mischung zwischen Weiterbildung und aktiver Lebensführung und Freizeitgestaltung. Für ein aktives Altern ist diese Form der Lebensführung eine zentrale Voraussetzung.

3.3.1 Allgemeine Weiterbildung

Die Teilnahme an formeller allgemeiner Weiterbildung (Kurse, Vorträge, Lehrgänge) ist nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung zwischen 1979 und 1997 deutlich gestiegen. Seitdem ist die Teilnahme wieder auf das Niveau von 1997 zurückgegangen (Abbildung 19). Es ist nicht auszuschließen, dass die Verlängerung der Arbeitszeiten seit 1997 und die wachsende Sorge um den Arbeitsplatz die Nachfrage nach allgemeiner Weiterbildung hat zurückgehen lassen.

In Ostdeutschland liegt die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung niedriger als in Westdeutschland (Teilnahmequote 2003 in Westdeutschland 27 Prozent, in Ostdeutschland 21 Prozent 2003). Viele Ostdeutsche haben sich seit der Wiedervereinigung beruflich neu orientieren müssen und daher relativ mehr in berufliche als in allgemeine Weiterbildung investiert (siehe Abschnitt 3.3.2). Die höchsten Teilnahmequoten wurden in den Themenbereichen Sprachkenntnisse (5 Prozent), Computer und Internet (5 Prozent), Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung (4 Prozent), Rechtsfragen (2 Prozent), Kindererziehung (2 Prozent), Kultur (2 Prozent), Sport (2 Prozent), praktische Kenntnisse (2 Prozent) und Politik (1 Prozent) erreicht.

Die Teilnahmequoten unterscheiden sich erheblich nach individuellen Merkmalen, Stellung im Beruf sowie Gemeindetyp. Die wichtigsten Einflussfaktoren für die Teilnahme sind:

- Der Schulabschluss (Personen mit niedrigem Schulabschluss 17 Prozent und mit Abitur 37 Prozent),
- Die Berufsausbildung (Personen ohne Berufsausbildung 16 Prozent und mit Hochschulabschluss 38 Prozent),
- Erwerbstätigkeit (Erwerbstätige 28 Prozent, Nichterwerbstätige 20 Prozent),
- Stellung im Betrieb (Arbeiter 18 Prozent, Angestellte 32 Prozent),
- Geschlecht (Frauen 27 Prozent, Männer 24 Prozent),

- Nationalität (Deutsche 26 Prozent, Ausländer 21 Prozent, Deutsche mit Migratonshintergrund 18 Prozent),
- Gemeindetyp (weniger als 20.000 Einwohner 23 Prozent, mehr als 500.000 28 Prozent).

Das Berichtssystem Weiterbildung zeigt ferner, dass die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung mit dem Alter sinkt (Tabelle 6). Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen haben sich von 1979 bis 1997 verringert und sind seitdem etwa unverändert. Die rein deskriptive Statistik im Berichtssystem Weiterbildung ist nicht ganz befriedigend. Sie lässt nicht erkennen, ob die unterschiedlichen Teilnahmequoten nach Alter nicht durch andere Gründe (etwa unterschiedliche Qualifikationsprofile) erklärt werden können. Es ist zudem zu vermuten, dass die Altersunterschiede je nach Thema ganz unterschiedlich ausfallen. Bei den Computer- und Internetkursen und Kursen zur Kindererziehung werden die Teilnahmequoten der Älteren möglicherweise unter, bei politischer und kultureller Weiterbildung über dem Durchschnitt liegen.

Das non formale Lernen im Bereich der Allgemeinbildung wurde über Fragen zum Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit erhoben. Hier liegen die Teilnahmequoten über denen der formalen Weiterbildung. 35 Prozent der Befragten gaben an, über verschiedene Medien (Fachbücher, Computerkurse, Videokassetten oder auch Hilfe von anderen Personen) gelernt zu haben. Hier standen die Themengebiete Computer/Internet, Sprachen, Gesundheit, Reparaturen/Heimwerken im Vordergrund. Jeder zweite Selbstlerner wendete dafür mehr als eine Woche im Jahr auf. 28 Prozent sahen einen vollen Lernerfolg, 54 Prozent meinten, zum größten Teil ihre Lernziele erreicht zu haben, und 17 Prozent beurteilten den Lernerfolg mit „einigermaßen“. Die Daten sind nicht nach Alter aufgeschlüsselt worden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 60ff.).

Aus diesen Daten lässt sich nicht mit letzter Sicherheit erkennen, ob eine generelle „Benachteiligung“ Älterer vorliegt. Geringere Teilnahmequoten Älterer allein sind jedenfalls kein hinreichender Indikator, da Bildung ja den Grundstock für aktives Handeln und informelles Weiter-Lernen in Handlungssituationen bildet und man den Grundstock für die Allgemeinbildung in jüngeren Lebensjahren legen sollte. Allgemeinbildung ist im besten Falle im Lebensablauf eine frühe Investition, deren Früchte man dann bei Pflege und Verbesserung des Bestands ernten kann. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass die hohen Unterschiede in den Teilnahmequoten vor allem nach Qualifikation und Stellung im Betrieb in jüngeren ebenso wie in höheren Lebensjahren auf erhebliche Ungleichheiten hinweisen mit erheblichen Barrieren beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung, zur selbstgestalteten Lebensführung und gesellschaftlichen Teilhabe für die Benachteiligten.

Tabelle 6

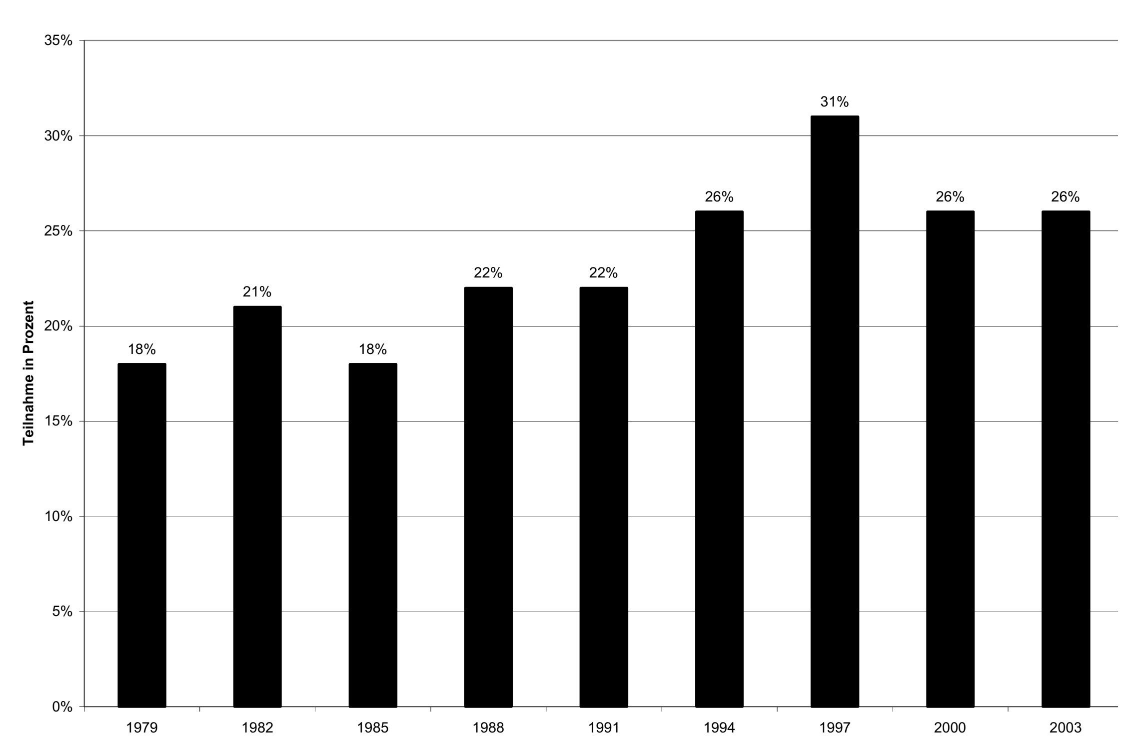
Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1979 - 2003 im früheren Bundesgebiet, Teilnahmequoten in Prozent

	Altersgruppe	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
Weiterbildung insgesamt	19 - 34 Jahre	34	38	32	43	44	49	53	47	46
	35 - 49 Jahre	21	31	25	37	40	47	54	49	46
	50 - 64 Jahre	11	14	14	20	23	28	36	31	31
Allgemeine Weiterbildung	19 - 34 Jahre	23	28	23	27	25	30	35	29	29
	35 - 49 Jahre	16	21	17	24	24	29	33	29	27
	50 - 64 Jahre	9	11	12	14	15	19	26	21	20
Berufliche Weiterbildung	19 - 34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31	29
	35 - 49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36	31
	50 - 64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18	17

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 26. Datenbasis: Berichtssystem Weiterbildung IX.

Abbildung 19

Allgemeine Weiterbildung 1979 bis 2003 im Vergleich



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 16. Datenbasis: Berichtssystem Weiterbildung IX.

3.3.2 Berufliche Weiterbildung

Hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung verfügen wir über deutlich mehr Datenquellen. Neben den Daten des Berichtssystems Weiterbildung IX liegen Information aus anderen Befragungen von Individuen und Betrieben auch im internationalen Vergleich vor. Wir werden im Folgenden zunächst die wichtigsten Ergebnisse aus dem Berichtssystem berufliche Weiterbildung vorstellen und sie durch Erkenntnisse aus anderen Studien ergänzen.

Die Teilnahmequote der Personen im Erwerbsalter bei der formalen beruflichen Weiterbildung (Lehrgänge, Kurse) hat sich zwischen 1979 und 1997 verdreifacht und ist deutlich stärker angestiegen als die der allgemeinen Weiterbildung. Seit 1997 ist die Teilnahmequote jedoch wieder um 4 Prozentpunkte gesunken. Dafür sind vermutlich drei Gründe verantwortlich. Die Unternehmen investieren heute weniger als Ende der 1990er-Jahre in Weiterbildung, da die Wirtschaft nur wenig wächst und viele Unternehmen aus kurzfristigen Überlegungen ihre Budgets für Weiterbildungsinvestitionen zurückfahren (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2002: 89f.). Ein zweiter Grund liegt in veränderten Einschätzungen der Befragten. 2003 meinten 38 Prozent, dass sie auch ohne Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen hätten, 1997 waren es nur 34 Prozent (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 97). Ein dritter Grund ist in den starken Einschnitten bei den Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit zu sehen.

Im Unterschied zu der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung lag die an beruflicher Weiterbildung in Ostdeutschland zwischen 1991 und 2000 teilweise deutlich über dem Niveau in Westdeutschland. Dies ist vor allem Folge der beruflichen Re-Orientierung der meisten Ostdeutschen nach der Vereinigung. Vor allem die beruflichen Umschulungen hatten in Ostdeutschland ein wesentlich höheres Gewicht als in Westdeutschland. Dieser Prozess scheint nun abgeschlossen, da sich im Jahre 2003 die Teilnahmequoten in Ost- und Westdeutschland nunmehr angeglichen haben.

Ebenso wie in der allgemeinen Bildung zeigen sich erhebliche soziale Ungleichheiten in der Teilnahme an beruflicher Bildung. Die wichtigsten Einflussfaktoren sind:

- Der Schulabschluss (Personen mit niedrigem Schulabschluss 16 Prozent und mit Abitur 38 Prozent),
- Die Berufsausbildung (Personen ohne Berufsausbildung 11 Prozent und mit Hochschulabschluss 44 Prozent),
- Erwerbstätigkeit (Erwerbstätige 34 Prozent, Nichterwerbstätige 8 Prozent),
- Stellung im Betrieb (ungelernte Arbeiter 13 Prozent, leitende Angestellte 47 Prozent),

- Geschlecht (Frauen 24 Prozent, Männer 28 Prozent),
- Nationalität (Deutsche 31 Prozent, Ausländer 15 Prozent, Deutsche mit Migrationshintergrund 19 Prozent),
- Gemeindetyp (weniger als 20.000 Einwohner 26 Prozent, mehr als 500.000 27 Prozent),
- Alter (19 bis 34 Jahre 29 Prozent, 50 bis 64 Jahre 17 Prozent).

Die Einflussfaktoren sind ähnlich wie bei der allgemeinen Bildung, allerdings gibt es einige Unterschiede. Die Unterschiede in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Alter, Bildungsabschlüssen, Stellung im Betrieb, Nationalität und Erwerbstätigkeit sind stärker ausgeprägt als bei der allgemeinen Weiterbildung. Der Gemeindetyp beeinflusst die Teilnahme an beruflicher Bildung nicht, und beim Geschlecht vertauschen sich die Unterschiede. In der beruflichen Weiterbildung weisen Frauen geringere Teilnahmequoten auf.

Diese Unterschiede lassen sich wie folgt erklären: Erstens spielen in der beruflichen Weiterbildung die Zuweisung zu bestimmten Typen von Arbeitsplätzen und die Verlagerung der Teilnahmeentscheidung vom Individuum zum Unternehmen eine große Rolle. Es ist bekannt, dass gerade geringer Qualifizierte, Frauen und Ausländer häufiger auf Arbeitsplätzen mit restriktiven Anforderungen zu finden sind und von den Unternehmen weniger in Weiterbildung einbezogen werden. Es ist nicht auszuschließen, dass die oben erwähnte Einschätzung, man komme im beruflichen Leben auch ohne Weiterbildung zurecht, auf konkreten betrieblichen Erfahrungen der Zunahme weniger lernförderlicher Arbeitsplätze und einer breiten Unterforderung vieler Beschäftigter beruht. Zweitens erweist sich das geringere Bildungsangebot in kleinen Gemeinden bei der beruflichen Weiterbildung nicht unbedingt als restriktiver Faktor, da die Betriebe ihre eigenen Bildungsangebote organisieren können.

Anders als bei der allgemeinen Weiterbildung kann man die Altersunterschiede nur teilweise mit dem Bild der frühen Investition und der späteren Ernte erläutern. Berufliche Weiterbildung hat gerade die Funktion der Auffrischung, der Anpassung und der Erweiterung der Kompetenzen, die fast alle Beschäftigten nötig haben.

Gefragt wurde auch nach dem non formalen beruflichen Lernen.[11] Den Befragten wurde eine breite Palette von Lernformen angeboten, die von Unterweisungen am Arbeitsplatz bis hin zum Lesen von Fachliteratur reicht. Die Teilnahmequoten sind hier mit 61 Prozent deutlich höher als bei der formalen Weiterbildung (Tabelle 7).

Bemerkenswert ist vor allem, dass hier die Ungleichheiten geringer sind als bei der formalen Weiterbildung. Ungelernte Arbeiter haben hier eine Teilnahmequote von immerhin 43 Prozent gegenüber leitenden Angestellten von 79 Prozent. Allerdings werden im Detail klare Unterschiede in den Lernformen erkennbar. Für Ungelernte spielt die fremdbestimmte Unterweisung eine größere Rolle, während leitende Angestellte eher das Internet nutzen und mehr am Arbeitsplatz ausprobieren können. Eine differenzierte Auswertung nach dem Alter erfolgte noch nicht. Allerdings enthält der Bericht den Hinweis, dass 60- bis 64-Jährige das Internet zum Lernen ebenso nutzen wie Jüngere, und dass Jüngere eher durch ältere Kollegen und Vorgesetzte eingewiesen werden, was kaum überrascht.

Die überragende Bedeutung des Betriebs als Auslöser für eine Weiterbildungsteilnahme wird erkennbar, wenn die Teilnahmequoten sowohl am formalen als auch non formalen Lernen in Abhängigkeiten zu solchen Veränderungen und zu betrieblichen Planungen gesehen werden (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 65-78). So weisen Erwerbstätige deutlich höhere Teilnahmequoten in beiden Lernformen auf, wenn

- sie einen Anstieg ihrer Qualifikationsanforderungen in den letzten drei Jahren beobachtet haben,
- der Betrieb reorganisiert wurde,
- neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt wurden,
- neue Maschinen oder Verfahren eingeführt wurden,
- die Arbeit reorganisiert wurde (breitere oder abwechslungsreichere Aufgaben),
- der Betrieb eine eigene Weiterbildungseinheit hat, über eine Weiterbildungsplanung verfügt, eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat und selbst Lehrgänge durchführt,
- es dem Betrieb wirtschaftlich gut geht.

Von zentraler Bedeutung für die Bewertung der sozialen Unterschiede in den Teilnahmequoten sind noch Hinweise auf Lerndispositionen. 33 Prozent der Befragten geben an, Anstöße von außen für berufliche Weiterbildung zu brauchen. Es überrascht nicht, dass hier die Prozentsätze bei den geringer Qualifizierten und den Ausländern wesentlich über dem Durchschnitt liegen. Bei diesen Gruppen ist die Befürchtung, im Lernprozess zu scheitern, besonders ausgeprägt. Die Anstöße aus dem betrieblichen Kontext sind daher von zentraler Bedeutung. Aus dem Berichtssystem Weiterbildung VIII (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 60f.) geht dazu hervor, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in der Mehrzahl der Fälle auf den Arbeitgeber zurückgeht. Betriebliche Anordnung wurde von 32 Prozent der Teilnehmer in den alten und 35 Prozent der Teilnehmer in den neuen Bundesländern als Anlass genannt. Auf Vorschlag von Vorgesetzten nahmen 25 Prozent der Teilnehmer in den alten und 21 Prozent der Teilnehmer in den neuen Bundesländern an beruflicher Weiterbildung teil. Jeweils 42 Prozent gaben an, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sei von ihnen selbst ausgegangen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 71).

[11] Im Berichtssystem wird hierfür der Begriff des informellen Lernens verwendet, den die Kommission allerdings so breit genutzt nicht für trennscharf hält, da er nicht zwischen intendiertem und nichtintendiertem Lernen unterscheidet.

Tabelle 7

Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei Erwerbstätigen im Jahr 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Art des informellen beruflichen Kenntniserwerbs	Anteilswerte in %		
	Bund	**West**	**Ost**
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz	*38*	*37*	*44*
Lesen von berufsbezogener Fachliteratur am Arbeitsplatz	*35*	*34*	*37*
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	*25*	*24*	*26*
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	*22*	*21*	*26*
Berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen	*17*	*18*	*16*
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen	*13*	*13*	*13*
Vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen oder planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung	*10*	*10*	*12*
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computerunterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- oder Videokassetten usw.	*8*	*8*	*8*
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	*8*	*9*	*7*
Nutzung von Lernangeboten o.a. im Internet am Arbeitsplatz	*7*	*7*	*7*
Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching	*6*	*7*	*5*
Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z.B. Jobrotation)	*4*	*3*	*4*
Austauschprogramme mit anderen Firmen	*3*	*2*	*5*
Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung insgesamt	*61*	*60*	*66*

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 54. Datenbasis: Berichtssystem Weiterbildung IX.

Aus der Höhe der Weiterbildungsbeteiligung lassen sich nur dann Rückschlüsse auf Weiterbildungsmotivationen ziehen, wenn der Weiterbildungsmarkt eine gewisse Transparenz aufweist, die potenziellen Teilnehmer also von den jeweils zur Verfügung stehenden Weiterbildungsangeboten wissen. Einen guten Überblick über Weiterbildungsmaßnahmen zu haben, gaben im Jahre 2003 52 Prozent der 19- bis 64-Jährigen in den alten Bundesländern und 45 Prozent der 19- bis 64-Jährigen in den neuen Bundesländern an. Mehr Information und Beratung wurde in den alten Bundesländern von 34 Prozent, in den neuen Bundesländern von 39 Prozent gewünscht. Für die neuen Bundesländer lässt sich feststellen, dass sich die Transparenz des Weiterbildungsmarktes seit 1991 deutlich verbessert hat, auch wenn sich diese aus der Sicht der potenziellen Weiterbildungsnachfrager in den neuen Bundesländern nach wie vor schlechter darstellt als in den alten Bundesländern (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003: 79f.).

Auf die Grenzen der rein deskriptiven Statistik im Berichtssystem Weiterbildung haben wir schon verwiesen. Sie erschwert es, den Einfluss des Alters auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu erkennen, da das Alter durch andere Faktoren überlagert werden kann. In der Auswertung einer zwischen November 2002 und Mai 2003 durchgeführten telefonischen Befragung von 5.058 Erwerbspersonen im Alter von 19 bis 64 Jahren (Aust & Schröder 2004) wurde durch Regressionsanalysen dieses Defizit behoben. Die Autoren legten einen sehr breiten Weiterbildungsbegriff zugrunde, der formales und non formales Lernen integriert. Sie ermittelten eine Teilnahmequote von 68 Prozent. Eine Differenzierung nach Altersgruppen ergab, dass 69,5 Prozent von den 25- bis 34-Jährigen, 69,1 Prozent von den 35- bis 44-Jährigen, 66,2 Prozent von den 45- bis 54-Jährigen und 64 Prozent von den 55- bis 64-Jährigen in den letzten 12 Monaten an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten. Bei gleichzeitiger Berücksichtigung mehrerer potenzieller Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme zeigte sich jedoch, dass dem *Alter kein eigenständiger Erklärungswert* zukommt. Bestimmte Beschäftigtengruppen, wie hoch qualifizierte Beschäftigte, zeigen am Ende des Erwerbsleben sogar steigende Teilnahmequoten. Bei den gering Qualifizierten geht die Teilnahmequote jedoch schon ab dem 30. Lebensjahr zurück (Aust & Schröder 2004: 5ff.).

Es ist allerdings festzustellen, dass gerade bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine deutliche Ku-

mulation von Risikofaktoren für die Teilhabe an Lernprozessen besteht: „Ältere Arbeitnehmer weisen heute im Durchschnitt geringere Qualifikationen auf als die jüngere Generation und nehmen in stärkerem Maße weniger weiterbildungsintensive Arbeitsplätze ein als jüngere. Insbesondere für ältere Beschäftigte in Teilzeitarbeit wurde bei Durchführung beruflicher Weiterbildung die geringste Zeit, gemessen an der Dauer der Maßnahmen, aufgewandt“ (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004: 110).

Die Autoren belegen, dass die Unterschiede in den Teilnahmequoten durch die Geschlechtszugehörigkeit, die Schul- und Berufsabschlüsse, die Arbeitszeit, die berufliche Stellung, das Haushaltsseinkommen, die Selbsteinschätzung und die Investitionsbereitschaft beeinflusst wird. Die geringste Weiterbildungsteilnahme weisen demnach teilzeitarbeitende Frauen ohne Schul- und Berufsabschluss, in ausführenden Tätigkeiten, mit geringem Haushaltseinkommen und Selbstvertrauen sowie geringer Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren auf.

Bislang haben wir nur Ergebnisse aus Befragungen von Personen im Erwerbsalter dargestellt. Ebenso wichtig ist die Perspektive der Betriebe selbst. Betriebsbefragungen geben Aufschluss über den Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Im IAB-Betriebspanel 2002 (Bellmann & Leber 2004) gaben 60 Prozent aller Betriebe an, über 50-jährige Mitarbeiter zu beschäftigen. Von diesen gaben 6 Prozent in den alten und 7 Prozent in den neuen Bundesländern an, ältere Mitarbeiter in Weiterbildungsangebote einzubeziehen. Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere unterbreiten nach IAB-Panel nur etwa 1 Prozent aller Betriebe. Differenziertere Analysen zeigen zunächst, dass für ältere Beschäftigte mit zunehmender Betriebsgröße eine höhere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen zu partizipieren, einhergeht. Des Weiteren „erweisen sich insbesondere Merkmale der Personalstruktur, aber auch Indikatoren der technischen Ausstattung, die Verwendung weiterer altersspezifischer Maßnahmen sowie betriebsstrukturelle Charakteristika als signifikant“ (Bellmann & Leber 2004: 32). Insgesamt lassen sich die Ergebnisse des IAB-Panels dahingehend zusammenfassen, „dass es zwar ein gewisses Segment von Betrieben gibt, die etwas für die Qualifizierung ihrer älteren Mitarbeiter tun, dass aber der Großteil der Betriebe in diesem Bereich wenig engagiert ist“ (Bellmann & Leber 2004: 32).

Die deutsche Betriebsbefragung im Rahmen der Zweiten Europäischen Erhebung zur Betrieblichen Weiterbildung (CVTS2) zeigt zudem, dass lediglich 24 Prozent der Betriebe Analysen zum zukünftigen Personal- und Qualifikationsbedarf durchführen, nur 22 Prozent einen Weiterbildungsplan oder ein Weiterbildungsprogramm erstellen, nur 17 Prozent Weiterbildungsmaßnahmen aus einem speziellen Budget finanzieren, 4 Prozent einen eigenständigen Arbeitsbereich als „berufliche Weiterbildung“ ausweisen, 2 Prozent Mitarbeiter beschäftigen, deren Aufgabenbereich ausschließlich berufliche Weiterbildung umfasst und 44 Prozent den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen überprüfen. Diese Ergebnisse lassen die Schlussfolgerung zu, dass „der Professionalisierungsgrad in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland noch nicht sehr hoch“ ist (Statistisches Bundesamt 2002).

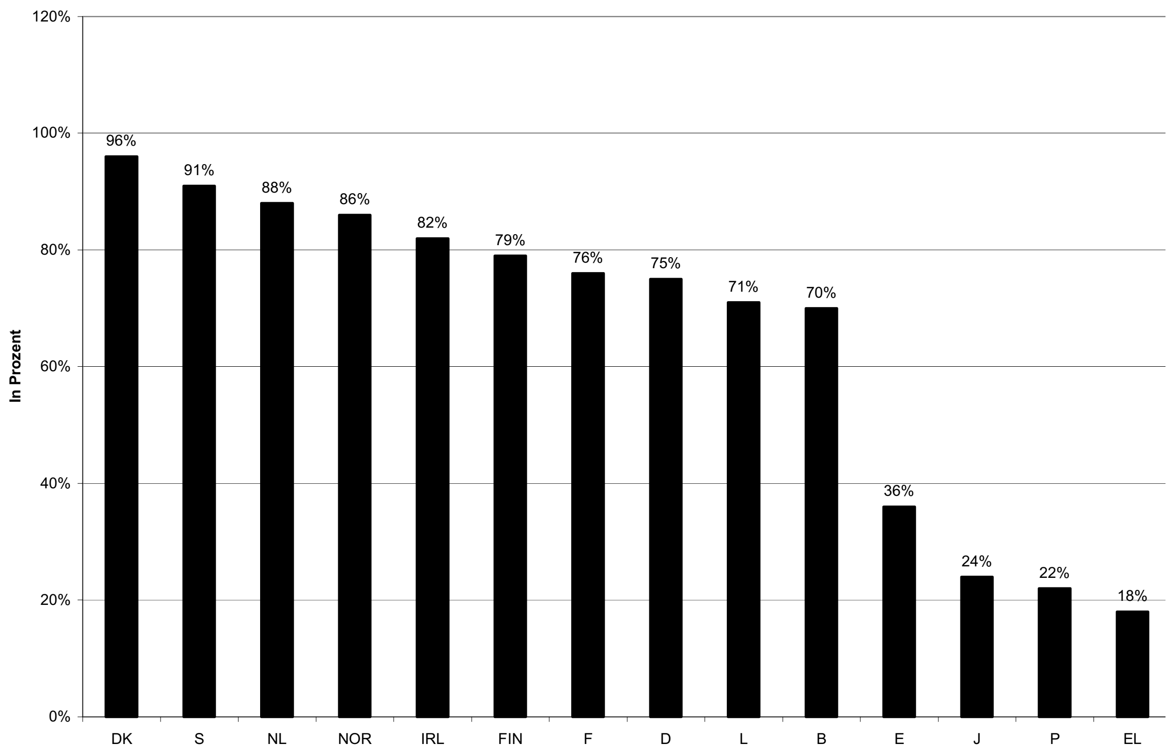
Für eine kritische Selbsteinschätzung, ob die Weiterbildungsquoten in Deutschland ausreichend oder zu gering sind, ist der internationale Vergleich hilfreich. Internationale Vergleiche von Weiterbildungsdaten sind allerdings mit methodischen Problemen verbunden, da es national unterschiedliche Verständnisse von Weiterbildung gibt. So wird in Ländern etwa mit einem gering entwickelten System der beruflichen Erstausbildung, wie etwa in Großbritannien, jede berufliche Bildungsmaßnahme für Erwerbstätige als Weiterbildung gezählt, während man in Deutschland zwischen Erstaus- und Weiterbildung unterscheidet.

Tendenziell unterschätzen internationale Vergleiche die Position Deutschlands (Werner, Flüter-Hoffmann & Zedler 2003). OECD-Studien zeigen die hohe Jugendorientierung der Bildung in Deutschland. Während in Deutschland nach Angaben der OECD nur 2,8 Prozent der 30- bis 39-jährigen Vollzeit- oder Teilzeitstudierende in privaten oder öffentlichen Bildungseinrichtungen sind, liegen diese Werte in Finnland bei 10,4 Prozent und in Schweden bei 14,6 Prozent (OECD 2003a: 300). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Zweite Europäische Erhebung zur Betrieblichen Weiterbildung (CVTS2) in der EU: In der EU 15 liegt Deutschland nur im Mittelfeld. Schwedische oder dänische, aber auch niederländische und britische Unternehmen investieren mehr in Weiterbildung als deutsche. Zum gleichen Ergebnis kommt man, wenn man sich andere Indikatoren, wie etwa die Teilnahmequoten von Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft (Abbildung 20) aber auch in einzelnen Branchen anschaut. Während in allen anderen 14 Ländern, die bereits an der ersten Erhebung teilgenommen haben, der entsprechende Anteil seit 1993 gestiegen ist (in den Niederlanden etwa von 56 auf 88 Prozent), hat sich dieser in Deutschland um 10 Prozent reduziert (Grünewald & Moraal 2002). Eine differenziertere Auswertung des Weiterbildungsangebots zeigt, dass dieses mit den betrachteten Wirtschaftsbereichen erheblich variiert. So bieten alle Kreditinstitute, Versicherungen und Datenverarbeitungsunternehmen betriebliche Weiterbildung an, im Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung liegt der entsprechende Anteil dagegen nur bei 58 Prozent.

Ein Grund für die niedrigere deutsche Weiterbildungsquote liegt sicherlich in der guten Erstausbildung. Dies erklärt zumindest einen Teil der höheren Weiterbildungsquoten in Großbritannien, Frankreich und in den Niederlanden, die auf Grund ihrer unzureichenden Berufsbildungssysteme in der Weiterbildung nachholen, was in der beruflichen Erstausbildung versäumt wurde. Die Unterschiede zu Schweden, Norwegen, Dänemark oder Finnland lassen sich damit aber nicht erklären. Diese Länder sind – allerdings mit unterschiedlichen Systemen – ebenso gut wie Deutschland in der Erstausbildung und tun gleichzeitig erheblich mehr für die Weiterbildung. Sie haben zudem gezeigt, wie man durch Investitionen in die „Vorauswirtschaft“ (Helmstädter 1996) wirtschaftliche

Abbildung 20

Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen 1999 – in Prozent



Quelle: Grünewald, Moraal & Schönfeld 2003:16.

Krisen erfolgreich überwinden kann. Bildungsausgaben werden in diesen Ländern nicht als Kosten, sondern als entscheidende Zukunftsinvestition begriffen. Der Vorsprung der skandinavischen Länder in der Weiterbildung ist möglicherweise noch ausgeprägter als es die Statistiken erkennen lassen, da diese Länder ihre Arbeitsorganisation grundlegender als andere Länder modernisiert haben. Sie haben nicht nur Produkte und Verfahren erneuert, sondern auch traditionelle hierarchische Strukturen abgebaut und den Spielraum für selbstständiges und kreatives Handeln der Beschäftigten ausgeweitet. Da die skandinavischen Länder moderne und lernförderliche Formen der Arbeitsorganisation eingeführt haben, wächst der Abstand vermutlich noch, wenn informelles Lernen am Arbeitsplatz berücksichtigt würde (Bosch 2005b).

Die genannten Erklärungsfaktoren verdeutlichen die Notwendigkeit einer differenziellen Perspektive, die nicht bei der Analyse von Auswirkungen einzelner Merkmale wie Alter oder Geschlecht stehen bleibt, sondern gezielt soziale Ungleichheiten, wie sie sich aus charakteristischen Kombinationen der aufgeführten Merkmale ergeben, in Betracht zieht. Über eine solchermaßen auf individuelle Merkmale von Arbeitnehmern fokussierende Perspektive hinaus ist zu beachten, dass die Partizipation an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen in hohem Maße von der jeweiligen Arbeitsorganisation abhängt. Entsprechend sind die Arbeit in Betrieben mit geringem technologischen und organisatorischen Wandel und die Beschäftigung auf wenig lernförderlichen Arbeitsplätzen als zentrale Gründe für die Nichtteilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu nennen.

3.3.3 Erträge und Nutzen von beruflicher Weiterbildung

Die Entscheidung zur Weiterbildungsteilnahme wird zumeist in Erwägung eines konkreten Nutzens getroffen. Es wird zudem erwartet, dass der Nutzen bei demjenigen anfällt, der die Entscheidung trifft und die Weiterbildung finanziert. Dies kann der Betrieb, der Einzelne und auch der Staat (vor allem über die Bundesagentur für Arbeit) sein. Wir wollen an dieser Stelle nur einige Erkenntnisse zum Nutzen für die Erwerbspersonen selbst zusammenfassen. Dabei kann man zwischen dem Output der Bildungsmaßnahme, also ihrem lernpolitischen Erfolg, und dem Outcome, dem Ertrag für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit unterscheiden.

Zum Output und Outcome liefert das Berichtssystem Weiterbildung IX wichtige Erkenntnisse (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 108f.). Die Befragten geben an, dass sie die höchsten Lernerfolge beim Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz, durch die Unterweisung durch Vorgesetzte und Kollegen und durch Lehrgänge und Kurse erzielen. Der Lernerfolg bei computergestütztem Selbstlernen und in

Qualitätszirkeln wird deutlich niedriger, aber durchaus noch hoch eingeschätzt. Dabei sind die Unterschiede nach Personengruppen deutlich. Anlernen am Arbeitsplatz und Unterweisung durch Vorgesetzte haben beispielsweise die größten Lernerfolge bei gering Qualifizierten. Personen mit guten Bildungsvoraussetzungen scheinen mehr von Lehrgängen und Kursen zu profitieren als Personen mit geringeren Bildungsvoraussetzungen. Lernen über Praxiserfahrungen scheint offensichtlich für geringer Qualifizierte ein besserer Einstieg in Qualifizierung als formale Lernangebote.

Auch der Outcome der Weiterbildungsteilnahme wird außerordentlich positiv bewertet. Die höchste Zustimmung erreicht die Aussage, dass man die Arbeit besser als zuvor erledigen kann und dass sich die beruflichen Chancen verbessern. Von Gehaltsverbesserungen berichten 14 Prozent der Teilnehmer (Tabelle 8). In den positiven Aussagen mischen sich Aussagen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit (mehr Kompetenz, mehr Überblickswissen, besserer Kontakt zu Kollegen), die alle Belastungen reduzieren können, zur Qualität des Lebens (Hilfe im Alltag) und Aussagen zu konkreten ökonomischen Wirkungen (Aufstieg, Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit). Bemerkenswert ist, dass geringer Qualifizierte die ökonomischen Auswirkungen der Weiterbildungsteilnahme höher bewerten als die höher Qualifizierten, die sich insgesamt sicherer fühlen. Leider sind die Aussagen nicht nach Alter differenziert worden.

Bei solchen Aussagen bleibt immer offen, ob die ökonomischen Wirkungen auch ohne eine Teilnahme an Weiterbildung erzielt worden wären. Dieser Frage sind Büchel & Panneberg in einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (Büchel & Pannenberg 2004) nachgegangen, in der sie Teilnehmer an formaler beruflicher Weiterbildung mit Nichtteilnehmern verglichen haben. Diese Studie zeigt, dass Ältere nicht in gleichem Umfang von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen profitieren wie jüngere Altersgruppen. Für die alten Bundesländer erhöhte sich in der Altersgruppe der 20- bis 44-Jährigen das Bruttomonatseinkommen nach einer Weiterbildungsmaßnahme um durchschnittlich 4,5 Prozent, während in der Gruppe der 45- bis 64-Jährigen keine Einkommenssteigerung vorlag. Es ist zu vermuten, dass dies zum einen eine Auswirkung von Vorruhestandsregelungen ist. Die verbleibende Verweildauer im Betrieb ist zu kurz, sodass sich Weiterbildung nicht mehr auszahlt. Zum ande-

Tabelle 8

Veränderung der beruflichen Situation durch berufliche Weiterbildung im Bundesgebiet 1997, 2000 und 2003*

Nutzenaspekte	**Anteilswerte in %**		
	1997	**2000**	**2003**
Kann Arbeit besser als vorher erledigen	*82*	*78*	*76*
Verbesserung der beruflichen Chancen	*65*	*62*	*60*
Hilfe, im Alltag besser zurechtzukommen	*45*	*39*	*41*
Besseres Wissen über Zusammenhänge im Betrieb	*42*	*39*	*37*
Kollegen im Unternehmen besser kennen gelernt	*40*	*40*	*36*
In höhere Gehaltsgruppe eingestuft	*17*	*18*	*15*
Beruflich aufgestiegen	*18*	*23*	*14*
Hätte ansonsten Stelle verloren	*13*	*12*	*13*
Neue Stelle bekommen	*11*	*11*	*9*
Nichts davon / Keine Angabe	*6*	*8*	*9*
Wesentliche Veränderung			
Ja	*52*	*57*	*61*
Nein	*45*	*40*	*38*
Keine Angabe	*3*	*3*	*2*
Summe	***100***	***100***	***101***

* Basis: Erwerbstätige Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im jeweiligen Bezugsjahr.
Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 102. Datenbasis: Berichtssystem Weiterbildung IX.

ren dürften informelle Altersgrenzen bei Beförderungen eine Rolle spielen. In den neuen Bundesländern erhöhte sich dagegen das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen für beide Gruppen signifikant auf Grund einer Weiterbildungsteilnahme (7 Prozent bzw. 8 Prozent). Dies stellt angesichts eines durchschnittlich investierten Stundenvolumens von gut einer Arbeitswoche eine beachtenswerte Einkommenssteigerung dar. Die im Vergleich zu den alten Bundesländern in den neuen Bundesländern höhere Bildungsrendite für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geht wahrscheinlich darauf zurück, dass die meisten älteren Arbeitnehmer bereits vorzeitig ausgeschieden sind und nur wenige Schlüsselpersonen im Betrieb geblieben sind.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, verringert sich durch berufliche Weiterbildung in der Altersgruppe der 20- bis 44-Jährigen in den alten Bundesländern um 2 Prozentpunkte, in den neuen Bundesländern um 5 Prozentpunkte. Für die Gruppe der 45- bis 64-jährigen Arbeitnehmer ließ sich demgegenüber kein entsprechender Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und Arbeitslosigkeitsrisiko nachweisen. Dies bedeutet, das man mit Weiterbildungsmaßnahmen allein die Beschäftigungsbarrieren für Ältere auf dem Arbeitsmarkt nicht verringern kann. Des Weiteren ist festzustellen, dass Weiterbildung im Allgemeinen Frauen auf dem Arbeitsmarkt weniger hilft, was ebenfalls auf Arbeitsmarktsegmentierungen verweist.

3.4 Bildung und Lernen in der Nacherwerbsphase

3.4.1 Partizipation an Bildungsangeboten

In der Partizipation an Bildungsangeboten spiegeln sich auch die in früheren Lebensphasen erworbenen Bildungsgewohnheiten wider, die Grundlagen lebenslangen Lernens werden also bereits in den frühen Bildungsphasen geschaffen (Sommer, Künemund & Kohli 2001). Im Alterssurvey von 1996 (Kohli et al. 2000b) hatten von den 258 Teilnehmern an Bildungsangeboten 46,2 Prozent einen Volks- oder Hauptschulabschluss, 27,8 Prozent einen Realschulabschluss und 18,8 Prozent Abitur, Hochschulreife oder EOS. Unter den Nicht-Teilnehmern hatten dagegen 75,5 Prozent einen Volks- oder Hauptschulabschluss, 11,9 Prozent einen Realschulabschluss und nur 5,6 Prozent Abitur, Hochschulreife oder EOS.

Neben dem Schulabschluss erwiesen sich auch die Berufsausbildung und das Äquivalenzeinkommen als von zentraler Bedeutung für die Bildungspartizipation im Alter. 13,1 Prozent der Teilnehmer hatten einen Hochschulabschluss, 6,0 Prozent einen Fachhochschulabschluss und 14,8 Prozent eine Fachschule, Meister- bzw. Technikerschule abgeschlossen. Unter den Nicht-Teilnehmern hatten dagegen lediglich 2,8 Prozent einen Hochschulabschluss, 2,8 Prozent einen Fachhochschulabschluss und 7,1 Prozent Fachschule, Meister- bzw. Technikerschule abgeschlossen. Von den Teilnehmern gehörten 38,5 Prozent zum fünften und 24,1 Prozent zum vierten Quintil der Verteilung des Äquivalenzeinkommens. Unter den Nicht-Teilnehmern waren dies lediglich 17,0 Prozent bzw. 19,1 Prozent. Das Äquivalenzeinkommen der Teilnehmer lag im Jahre 1996 im Durchschnitt etwa 500 DM höher als jenes der Nicht-Teilnehmer.

Insgesamt zeigen die Befunde, dass Personen mit höherer Schul- und Berufsausbildung überproportional an Bildungsangeboten partizipieren, sodass Bildungsungleichheiten im Alter eher verstärkt werden. Daraus lässt sich als eine vorrangige Aufgabe von Bildungspolitik ableiten, verstärkt bildungsungewohnte Personen für Bildungsaktivitäten im Alter zu gewinnen.

3.4.2 Bildungsangebote für Menschen in der Nacherwerbsphase

In einer 1999 durchgeführten repräsentativen Fragebogenerhebung (Sommer, Künemund & Kohli 2001) wurden Anbieter aus 150 Gemeinden zu Themenschwerpunkten und Adressaten ihres Angebots und zum Verhältnis von Angebot und Nachfrage befragt. Der Bereich „Gesundheit/Ernährung“ erwies sich sowohl als der am häufigsten angebotene als auch als der aus Sicht der Anbieter am häufigsten nachgefragte Themenschwerpunkt. Eine 2001 durchgeführte Nachfrageuntersuchung (infas 2001) spricht ebenfalls dafür, dass das Thema „Gesundheit/Ernährung“ mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnt und Menschen entsprechend einerseits zunehmend Kenntnisse über Möglichkeiten der Prävention und Gesundheitsförderung nachfragen, andererseits lernen wollen, mit Einschränkungen und Erkrankungen zu leben (Kruse 2002a, 2004, 2005c; Meier-Baumgartner, Dapp & Anders 2004; Kliegel 2004). In der Berliner Altersstudie wurde das „Investment“ in die Verwirklichung von Lebenszielen im höheren Erwachsenenalter analysiert. Dabei zeigte sich, dass der Bereich der Gesundheit nicht nur mit zunehmendem Lebensalter an Bedeutung gewinnt, sondern im hohen Alter auch durch den größten Einsatz verfügbarer Ressourcen gekennzeichnet ist (Staudinger 1996).

Als nächstbedeutsame Themenschwerpunkte wurden in der Anbieteruntersuchung „Gedächtnistraining“, „Kommunikation, Konfliktbewältigung, Sozialkompetenzen“, „Rechts-, Versicherungs- und Rentenfragen“, „Kunst, Musik, Konzerte, Museen“ sowie „Gesellschaft, Geschichte, Politik“ ermittelt. Für die genannten Themengebiete wurde von den Anbietern eine in der Regel hohe Nachfrage konstatiert. Die Bedeutung von Gedächtnistrainings aus der Nachfrageperspektive wird durch den aus der infas-Untersuchung berichteten Befund, dass eine Beteiligung an Bildungsangeboten in 87 Prozent der Fälle durch den Wunsch, geistige Fähigkeiten zu trainieren, motiviert wird, gestützt. Lediglich für den Bereich „Kommunikation, Konfliktbewältigung und Sozialkompetenzen“ scheint dem Angebot keine vergleichbare Nachfrage gegenüber zu stehen. Ähnlich ist für Veranstaltungen im Bereich „Technik, Computer“ ein vergleichsweise hohes, durch die Nachfrage nicht gedecktes Angebot festzustellen. Obwohl Befunde der Nachfrageuntersuchung ein etwas höheres Interesse vermuten lassen, zählen Computer- und Technikkurse vergleichsweise häufig zu den schlecht besuchten Angeboten der befragten Anbieter.

Uneinheitliche Ergebnisse werden für den Bereich Fremdsprachen berichtet. Diese zählen sowohl zu den am häufigsten als auch zu den am schlechtesten nachgefragten Angeboten. Dabei ist zu vermuten, dass die Akzeptanz derartiger Angebote in besonderem Maße vom Prestige des Veranstalters abhängt. So werden Fremdsprachenangebote von Volksschulen etwa häufig, solche von Kirchen dagegen selten nachgefragt. Für Angebote aus dem Bereich Sport bleiben die Angebote derzeit zum Teil deutlich hinter der Nachfrage zurück. Dieser sowohl durch die Anbieter, als auch durch die Nachfrageuntersuchung gestützte Befund geht zu einem guten Teil darauf zurück, dass viele moderne Sportarten unzulässigerweise als exklusive Domänen junger Leute angesehen werden (Sommer & Künemund 1999).

Mit 62 Prozent beschrieb der größte Teil der Anbieter die Adressaten der Bildungsangebote als „alle Älteren", etwa ein Drittel nannte über 75-Jährige als besonderen Adressatenkreis, fast die Hälfte nannte die Gruppe der 60- bis 75-Jährigen. Mehr als die Hälfte der Anbieter (56 Prozent) konzentrierte sich darauf, Bewohner des jeweiligen Stadtteils anzusprechen, etwa ein Fünftel nannte Organisationsmitglieder (Verein, Partei, Gewerkschaft) als primäre Adressatengruppe. Altersintegrierende Lernkonzepte erwiesen sich in der Anbieterbefragung als vergleichsweise unbedeutend, lediglich 11 Prozent versuchten mit ihren Bildungsangeboten „alle Altersgruppen" anzusprechen. Immerhin 21 Prozent der Anbieter gaben an, mit ihren Bildungsangeboten auch gezielt Bildungsungewohnte erreichen zu wollen.

Hinsichtlich der Altersstruktur der durch die Bildungsangebote tatsächlich erreichten Teilnehmer zeigte sich, dass etwa vier Fünftel der Anbieter 66- bis 75-Jährige erreichen, 54 Prozent gaben an, auch jüngere, 48 Prozent auch ältere Teilnehmer zu gewinnen. Dabei zeigte sich auch, dass sich einzelne Altersgruppen in ihren Bildungsinteressen zum Teil deutlich unterscheiden. Jüngere sprechen vor allem Themen aus den Bereichen „Technik und Computer", „Fremdsprachen" sowie „Erziehung" und „Psychologie" an, während sich Ältere offenbar besonders für den Bereich „Religion und Philosophie" interessieren.

In einer neueren, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Untersuchung (Tippelt & Barz 2004) erwiesen sich die Volkshochschulen vor privaten Trägern, Verbänden und kirchlichen Anbietern als die quantitativ bedeutsamsten Bildungsinstitutionen. Gerade am Beispiel der Volkshochschulen wurde aber auch die milieuspezifische Akzeptanz von Bildungsanbietern deutlich: Volkshochschulangebote wurden überwiegend von Personen, die einem traditionellen oder neuen (Klein) Bürgermilieu zuzuordnen waren, besucht. Dagegen wurden Jüngere, Personen mit hohen Bildungsabschlüssen, Männer, Erwerbstätige und Adressaten in den neuen Bundesländern deutlich schlechter erreicht.

Ein innovatives, Stärken des Alters explizit berücksichtigendes Verständnis von Altenbildung liegt dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit 2002 geförderten Modellprogramm Erfahrungswissen für Initiativen (EFI) zugrunde. Die Zielsetzung dieses Modellprogramms besteht in der Erprobung neuer Verantwortungsrollen für Senioren. Die Beratungstätigkeit solcher „*senior*Trainer*innen*" wird in derzeit 35 Kommunen aus zehn Bundesländern mit Unterstützung der Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen vermittelt. Durch überörtliche Bildungsträger werden zur Vorbereitung Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Ziel dieser Qualifizierungsmaßnahmen ist ausdrücklich nicht eine quasi berufliche Weiterbildung zum Trainer oder Berater. Die Fortbildung soll vielmehr zur Identifikation mit einer neuen Verantwortungsrolle führen und die zu Beginn erklärte Bereitschaft zur Weitergabe eigenen Erfahrungswissens in verschiedenen Rollen festigen. Des Weiteren dienen die Qualifizierungsmaßnahmen (a.) der Klärung der Frage, in welchem Kontext mitgebrachte Kompetenzen und Erfahrungswissen für die Unterstützung zivilgesellschaftlichen Engagements genutzt werden können, (b.) der Herausarbeitung von Unterschieden zwischen dem bisherigen Einsatz des Erfahrungswissens in Beruf und Familie und dem Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements, (c.) der Sensibilisierung für aktuelle Entwicklungen, Rahmenbedingungen und Zugangswege zivilgesellschaftlichen Engagements, (d.) der Herstellung einer Passung zwischen mitgebrachten Kompetenzen und möglichen Unterstützungsleistungen. Über die Evaluation dieses bis 2006 laufenden Programms wird kontinuierlich im Internet[12] berichtet. Die bislang vorliegenden Erfahrungen sprechen für den Erfolg dieses Modellprogramms.

3.4.3 Veränderungen in der Qualifikation älterer Menschen als eine Herausforderung für die Erwachsenenbildung

Die über 60-Jährigen unterscheiden sich in ihrer schulischen und beruflichen Qualifikation gegenwärtig erheblich vom Durchschnitt der Gesamtbevölkerung. Betrachtet man die entsprechenden Abschlüsse in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen, so wird deutlich, dass ein vergleichbarer Kohorteneffekt in Zukunft nicht mehr zu beobachten sein wird.

Die Mikrozensuserhebung 2002 (Statistisches Bundesamt 2003: 39ff.) weist die Haupt- bzw. Volksschule als die unter der älteren Bevölkerung mit weitem Abstand dominierende Schulform aus. Unter den über 60-Jährigen liegt der Anteil mit einem entsprechenden Bildungsabschluss bei 73,6 Prozent, in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen bei 52,7 Prozent, in der Gesamtgruppe der über 15-Jährigen bei 45,3 Prozent. Allgemeines Abitur oder Fachabitur haben nach Mikrozensus 2002 20 Prozent der über 15-jährigen Bevölkerung, der entsprechende Anteil liegt in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen bei 17,8 Prozent, in der Gruppe der über 60-Jährigen bei 9,9 Prozent.

Noch deutlicher als bei den Schulabschlüssen zeigen sich altersgruppenspezifische Unterschiede in den beruflichen Bildungsabschlüssen. In der Altersgruppe der über 60-Jäh-

[12] Unter der Adresse www.efi-programm.de sind zahlreiche Publikationen einzusehen.

rigen haben 32 Prozent keinen beruflichen Bildungsabschluss, in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen liegt der entsprechende Anteil lediglich bei 16,5 Prozent.

Die dargestellten Unterschiede zwischen den über 60-Jährigen und den 50- bis 59-Jährigen machen die Herausforderungen deutlich, denen sich die Erwachsenenbildung in den kommenden Jahren stellen müssen wird. Angesichts einer zunehmend höheren Qualifikation der Teilnehmer werden neue, anspruchsvollere Angebote zu entwickeln sein, die zunehmend stärker individuellen Bildungsbiografien gerecht werden müssen. Gleichzeitig kann prognostiziert werden, dass die Bedeutung formalen Lernens zu Gunsten einer ausgeprägteren Selbststeuerung zurückgehen wird (im Sinne einer größeren Freiheit der Lernenden, selbst zu bestimmen, ob, wie und wofür sie lernen) (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004).

3.4.4 Förderung von gesundheitsbezogenen Kompetenzen

Die Bedeutung der Bildung für die Gesundheit wird durch empirische Untersuchungen in dreifacher Weise gestützt:

– Erstens ist der Zusammenhang zwischen Bildung und Lebenserwartung evident. So zeigen die Befunde des Sozio-oekonomischen Panels, dass ab dem 16. Lebensjahr die Männer ohne Abitur eine um 3,3 Jahre kürzere Lebenserwartung aufweisen als die mit Abitur, bei den Frauen beträgt dieser Unterschied sogar 3,9 Jahre (Klein 1996).

– Zweitens lassen die empirischen Ergebnisse keinen Zweifel daran, dass in Deutschland Personen mit niedrigem sozioökonomischen Status erheblich kränker und größeren gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind (Klein 2004; Kruse, Gaber, Heuft, Re & Schulz-Nieswandt 2002). Schon Befragungen von Schülern der vierten und fünften Klassen ergaben, dass Hauptschüler häufiger als Gymnasiasten über Kopf-, Hals-, Bauch-, oder Rückenschmerzen klagen (Pötschke-Langer 1998). Bildungsspezifische Unterschiede im Gesundheitszustand werden über Möglichkeiten der gesunden Lebensführung, gesundheitliche Belastungen durch die Berufstätigkeit, Kompetenzen im Umgang mit Krankheit sowie über Verhaltensmuster bei der Inanspruchnahme gesundheitsbezogener Leistungen und Fähigkeiten zur Kommunikation mit Vertretern des Gesundheitswesens erklärt.

– Solche Erklärungen verweisen drittens auf die Möglichkeit, über Bildung die Fähigkeit zur Einflussnahme auf die eigene Gesundheit bzw. zur Mitgestaltung des Behandlungsprozesses im Krankheitsfall zu erhöhen (Kruse 2002a; Leppin 2004). Empirische Befunde belegen, dass mehr Wissen z.B. durch eine Patientenschulung die Leistungsinanspruchnahme chronisch kranker Menschen senkt und ihre Compliance steigert (Kiewel 2000).

Kompetenzen für die eigene Gesundheit entwickeln, bedeutet die Fähigkeit, Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen zum Ausdruck zu bringen, sich zu informieren, zu wählen, entscheiden, urteilen zu können, mitzubestimmen, zu steuern und zu kontrollieren (Bahlo & Kern 1999).

In der aktuellen Diskussion zur Patientenorientierung in der medizinischen und pflegerischen Versorgung wird ein Mehr an Selbstbestimmung für die Patienten und eine Stärkung der Eigenverantwortung für die Gesundheit gefordert. Diese Forderung wird von einem neuen Selbstbewusstsein auch der älteren Patienten getragen. Sie bemängeln immer nachdrücklicher fehlende Mitbestimmung in der Gesundheitspolitik und der Selbstverwaltung, unzureichend durchgesetzte Patientenrechte, Defizite an Informationen und Aufklärung, Intransparenz des Leistungsangebots, der Strukturen und Abläufe und nicht zuletzt den Zustand, unmündiger Patient statt Partner im Behandlungsprozess zu sein. Diese kritische Perspektive wird durch Ergebnisse des Gesundheitsmonitors 2002 zum Thema Entscheidungsbeteiligung gestützt. Der Studie zufolge werden Betroffene in nur 30 bis 40 Prozent aller Fälle an Therapieentscheidungen beteiligt.

Die Zielsetzungen, die sich mit mehr Selbstbestimmung im Falle von Krankheit und stärkerer Eigenverantwortung der Gesundheit gegenüber verbinden, lassen sich wie folgt beschreiben: 1. Kompetente Nutzer nehmen das Gesundheitswesen in angemessener Weise, z.B. nachdem Eigenhilfe sachgerecht ausgeschöpft wurde, in Anspruch. 2. Sie verfügen im Falle eigener, insbesondere chronischer Krankheit, über ausreichende Kompetenz, umso weit als möglich eigenständig mit ihrer Krankheit und der erforderlichen Behandlung im Sinne eines eigenen „Case-Management” umzugehen. 3. Kompetente Nutzer verhalten sich hinsichtlich der einvernehmlich mit dem Arzt festgesetzten Verfahrenswege kooperativ, sodass ein Fehleinsatz medizinischer Ressourcen durch schlechte Compliance vermieden wird. 4. Sie zeigen Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Solidargemeinschaft. 5. Kompetente Nutzer entwickeln ein besseres Verständnis dafür, dass medizinische bzw. professionelle Entscheidungen bzgl. Gesundheit grundsätzlich nicht frei von Ermessensspielräumen sein können, und dass Spielräume im Rahmen des medizinischen Fortschritts sowie Kompetenzen und Erfahrungen des einzelnen Arztes zu voneinander abweichenden Urteilen führen können, ohne dass darin ein Qualitätsmangel zu sehen ist. 6. Insgesamt entsteht bei kompetenten Nutzern eine „Ent-Bindung“ vom Gesundheitswesen im Sinne minimierter Kontaktraten und -dauer bei gleich bleibendem oder verbessertem Versorgungsergebnis hinsichtlich Morbidität, Mortalität, Lebensqualität und Kosten (Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen 2001)

Die genannten Kompetenzen werden durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Zu diesen gehören (1.) personale Ressourcen, wie z.B. das Gesundheitskonzept oder die Erfahrungen, die Menschen im Umgang mit Krankheit haben, (2.) umweltliche und soziale Faktoren, wie die für ein gesundes Leben zur Verfügung stehenden Wohn- und Lebensbedingungen, die Organisation des Gesundheitssystems und die im Krankheitsfall verfügbaren sozialen Unterstützungsleistungen, (3.) edukative, kommunikative und informative Faktoren, die sich sowohl auf gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugungen und damit

auf die Motivation, vorhandene Ressourcen für die Krankheitsbewältigung einzusetzen, auswirken als auch zur Entwicklung effektiver Bewältigungsstrategien beitragen (Bexfield 1995) .

Schulungskonzepte, die dem Patienten ein eigenes Management seiner Krankheit ermöglichen, liegen heute für viele chronische Krankheiten vor. Neben dem Erlernen bestimmter Techniken ist auch die Vermittlung einer einvernehmlich festgelegten Steuerung der Inanspruchnahme des Versorgungssystems Bestandteil solcher Konzepte. Der Patient lernt, welche Erscheinungen für seinen Krankheitsverlauf relevant sind, was er selbst tun kann und wann ärztliche Hilfe erforderlich ist. Wie das Beispiel holländischer Allgemeinärzte oder auch mehrjährige Kampagnen bei deutschen Krankenkassen (GEK Versicherteninitiative zur Nasenspülung) zeigen, lässt sich die Inanspruchnahme z.B. bei Erkältungskrankheiten durch solche edukatorischen Maßnahmen deutlich reduzieren.

Kommunikation stellt eine unabdingbare Voraussetzung für Partizipation und Kompetenzsteigerung dar. Der am häufigsten genannte Grund für das Aufsuchen von Patienteninitiativen sind Kommunikationsstörungen zwischen Patient und Arzt. Patienten fühlen sich häufig nicht ernst genommen, ungenügend aufgeklärt und zu wenig informiert. Nicht als mündiger Patient wahrgenommen zu werden, trifft nicht selten alte und behinderte Menschen, denen auf Grund körperlicher Einschränkungen Kompetenzen abgesprochen werden und die als hilfsbedürftig und unselbstständig wahrgenommen werden.

Information umfasst alle Maßnahmen, um Patienten das erforderliche Wissen zum Verstehen der gesundheitlichen Situation zu vermitteln. Informationen stehen heute aus sehr vielen Datenquellen zur Verfügung. Mit dieser quantitativen Informationsflut geht die Gefahr einher, dass die Qualität der Informationen sinkt und der Nutzen jeder zusätzlichen Information gering ist. Das Problem, überhaupt Informationen zu bekommen, wird zunehmend verdrängt durch das Problem, die Qualität von Informationen richtig einschätzen zu können. Übertragen auf das Gesundheitssystem bedeutet dieser Wandel für den Patienten, dass er durch den Einsatz der neuen Technologien die Möglichkeit hat, zeitnah umfangreiche Informationen über seine Erkrankungen und deren Behandlung oder über Prävention zu beziehen, die ihn zumindest teilweise unabhängig von dem bisherigen Informationsmonopol des Arztes oder einer aufwendigen Literaturrecherche in Experten- und Laienliteratur machen.

Auch der Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen hat in mehreren Gutachten darauf hingewiesen, dass Transparenz im Gesundheitswesen für den Versicherten und den Patienten nachhaltig verbessert werden muss, wenn die politisch immer wieder angemahnte stärkere Eigenverantwortung von Patienten und Versicherten mehr als finanzielle Selbstbeteiligung sein soll. Die Bundesregierung hat erstmals Einrichtungen zur Verbraucher- und Patientenberatung verankert (§ 65b SGB V*)*, wenngleich zunächst nur im Rahmen von Modellvorhaben.

3.5 Handlungsgrundsätze

Eine effektive Nutzung von Potenzialen älterer Menschen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase ist ohne ein effizientes Bildungssystem nicht möglich. Die insbesondere unter An- und Ungelernten geringe Weiterbildungsbeteiligung und das damit einhergehende Risiko reduzierter Beschäftigungsfähigkeit verweisen – ebenso wie die Tatsache, dass Bildungsangebote in der Nacherwerbsphase zur Förderung von Möglichkeiten selbstständiger, selbst- und mitverantwortlicher Lebensführung bildungsferne Schichten im Allgemeinen nur in unzureichendem Maße erreichen – auf die Notwendigkeit möglichst frühzeitig einsetzender, präventiver Bildungsmaßnahmen. Die dargestellten Ergebnisse machen deutlich, dass Qualifikationsrisiken sowie Verluste von Lern- und Leistungskapazität in vielen Fällen weniger auf das Alter als vielmehr auf kumulative Benachteiligungen, insbesondere in der Bildungs- und Erwerbsbiografie, zurückzuführen sind. Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeiten, im Alter auftretende Verluste (z.B. in der Informationsverarbeitungsgeschwindigkeit) durch die Vermittlung von Wissenssystemen und Handlungsstrategien oder geeignete Trainings zu kompensieren, dann erheblich reduziert sind, wenn entsprechende Maßnahmen nicht an zuvor ausgebildeten Erfahrungen und Wissensbeständen anknüpfen können. Bildungsversäumnisse lassen sich nicht beliebig nachholen, da sie bleibende Spuren in Form von nicht entwickelter Lernfähigkeit, nicht mehr kompensierbarer Entwertung von Qualifikationen und bleibenden Gesundheitsschäden hinterlassen (siehe auch die beiden Kapitel Erwerbsarbeit und Migration).

Die Kommission sieht die Notwendigkeit, die Lernmöglichkeiten in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase auszubauen, wobei enge Beziehungen zwischen beiden Bereichen bestehen. Sowohl für die Erwerbs- als auch für die Nacherwerbsphase ist von einem umfassenden Verständnis von Bildung auszugehen. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter erfordert nicht nur zusätzliche berufsfachliche Kompetenzen, sondern zugleich auch – ganz im Sinne des explizierten Bildungsbegriffs von Faure – Kompetenzen zum Erhalt der eigenen Gesundheit. In ähnlicher Weise erweisen sich Fähigkeiten der Teilhabe an betrieblichen Entscheidungen in späteren Lebensabschnitten als hilfreich für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten sowie für die Aufrechterhaltung einer selbstständigen und selbstverantwortlichen Lebensgestaltung.

Da Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Staaten, die das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial deutlich besser ausschöpfen, in den letzten Jahrzehnten eher wenig in den Bereich Bildung investiert hat, muss dieser Bereich auch für Erwachsene eine höhere Priorität als bisher erhalten. Entsprechend empfiehlt die Kommission, lebenslanges Lernen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase in stärkerem Maße als bisher zu fördern.

Im Folgenden soll zunächst die Notwendigkeit des Ausbaus lebenslangen Lernens in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase begründet werden. Da dieser sowohl in öffentlichem wie in privatem Interesse ist, wird in einem zweiten Teil die Finanzierung Lebenslangen Lernens als politische Wertentscheidung diskutiert. Daran schließen

sich in zwei weiteren Teilen Empfehlungen zur Finanzierung lebenslangen Lernens sowie Empfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen an: Überlegungen zur Förderung lebenslangen Lernens müssen einerseits Antworten darauf geben, wie Finanzierungsengpässe beseitigt werden, die viele Erwachsene an der Teilnahme an Weiterbildung hindern. Zum anderen sind aber weitere begleitende Maßnahmen notwendig, da gerade bei den geringer Qualifizierten das Lernen nicht alleine an zu geringen Ressourcen, sondern oftmals auch an anderen Faktoren (unzureichende Motivation, Intransparenz des Angebots etc.) scheitert.

3.5.1 Zur Notwendigkeit des Ausbaus lebenslangen Lernens in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase

Die Notwendigkeit verstärkter Investitionen in lebenslanges Lernen ergibt sich aus vier Zielsetzungen:

(1) Der Verbesserung der wirtschaftlichen Entwicklung und der Wettbewerbsfähigkeit,

(2) der Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit,

(3) der Förderung der Selbstständigkeit im Alter und

(4) der Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Ad 1: Deutschland ist in den letzten 15 Jahren zur Wachstumsbremse in Europa geworden. Die Kosten der Wiedervereinigung sind über eine Verringerung der Zukunftsinvestitionen finanziert worden. Die Ausgaben für Forschung, Entwicklung, Bildung und Infrastruktur liegen mittlerweile deutlich unter dem Niveau der USA oder von Schweden und Finnland. Vor allem die beiden letztgenannten Länder haben sich aus einer tiefen Krise ihres Sozialstaats durch Investitionen in die „Vorauswirtschaft“ (Helmstädter 1996) befreit, was sich heute in ihrer guten Beschäftigungsbilanz auszahlt. Eine Verringerung der Arbeitslosigkeit ist nur über eine Erhöhung der Wachstumsdynamik möglich. Da seit Jahren im Zuge der Öffnung der Grenzen einfache Arbeit kontinuierlich in andere Länder verlagert wird, hängt die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft immer mehr von ihrer Innovationskraft und der Qualifikation der Beschäftigten ab. Dies erfordert mehr Ressourcen für Bildung, darunter auch für die Weiterbildung Erwachsener.

Ad 2: Die Beschäftigungsquoten Älterer differieren sehr stark nach dem Qualifikationsniveau. Vor allem die gut qualifizierten Beschäftigten, die auch an Weiterbildungen teilgenommen haben, sind bis zum Rentenalter beschäftigt. Die geringer qualifizierten über 55-Jährigen haben eine äußerst niedrige Beschäftigungsquote. Dies war solange kein Problem, als diese Gruppen zu sozial akzeptablen Bedingungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden konnten. Die Vorruhestandsmaßnahmen haben gewissermaßen präventive Investitionen in Qualifikationen erspart. Mittlerweile sind die Möglichkeiten, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, weitgehend eingeschränkt worden, sodass auf solche Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit gerade der Bildungsbenachteiligten nicht mehr verzichtet werden kann (Bosch 2004a).

Ad 3: Gute Gesundheit und geistige Beweglichkeit sind zentrale Voraussetzungen für ein selbstständiges und erfülltes Leben im Alter. Zahlreiche nationale und internationale Studien belegen, dass sich die alltagspraktische Kompetenz sowie die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit durch geeignete Trainingsprogramme erheblich beeinflussen lassen, wobei diese Aussage relativ unabhängig vom Lebensalter und von bereits vorhandenen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit getroffen werden kann. Aus der SIMA-Studie liegen Hinweise vor, dass selbst das Fortschreiten demenzieller Erkrankungen durch eine geeignete Kombination von Gedächtnistraining und psychomotorischem Training verlangsamt werden kann (Oswald, Hagen & Rupprecht 2001). Die positiven Effekte von Sport und Bewegung auf die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sind bis in die höchsten Altersgruppen nachgewiesen (Kruse 2002a).

Die Bedeutung lebenslangen Lernens für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Alter wird zunächst aus der Tatsache deutlich, dass die Ausbildung eines gesunden Lebensstils (wie er insbesondere durch ein ausreichendes Ausmaß an körperlicher und geistiger Aktivität, eine gesunde Ernährung und die Vermeidung von Risikofaktoren gekennzeichnet ist) lebenslang protektiv wirkt. Entsprechend können Bildungsangebote, in denen jüngere Altersgruppen für die Abhängigkeit des Gesundheitszustandes im Alter von gesundheitsbezogenen Gewohnheiten und Verhaltensweisen in früheren Lebensabschnitten – und damit für die Gestaltbarkeit von Alternsprozessen – sensibilisiert werden, als ein wichtiger Beitrag zur Prävention für das Alter gewertet werden. Neben einer solchen Prävention für das Alter hat aber auch eine Prävention im Alter noch erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Aus diesem Grunde sollten entsprechende Bildungsangebote, die sich primär an ältere Menschen wenden, als zentraler Bestandteil einer Strategie Lebenslangen Lernens angesehen werden. Lernangebote zur Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit (nicht nur im Alter) werden nicht nur durch die klassischen Bildungsträger unterbreitet, sondern zunehmend auch durch Krankenkassen und Sportvereine. Des Weiteren gewinnen Selbsthilfegruppen hier immer mehr an Bedeutung. Gerade im letztgenannten Bereich wird deutlich, dass die Akzeptanz von Bildungsangeboten für ältere Menschen häufig gerade dann zunimmt, wenn zumindest Elemente von Selbstorganisation verwirklicht sind. Nicht zu unterschätzen ist auch die Bedeutung der Medien. Diese beeinflussen zunächst durch die Vermittlung und Akzentuierung von Altersbildern die Bemühungen älterer Menschen, ihren eigenen Alternsprozess zu gestalten. Neben dieser eher allgemein motivierenden oder demotivierenden Wirkung haben die Medien auch eine wichtige aufklärerische Funktion, indem sie etwa über medizinische Zusammenhänge oder das Spektrum vorhandener Gesundheitsangebote und -produkte informieren.

Die Bedeutung lebenslangen Lernens für die Entwicklung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit wird auch dadurch deutlich, dass sich in eher bildungsfernen Schichten eine geringere durchschnittliche Lebenserwartung und eine höhere Krankheitsbelastung finden. Daraus

ergibt sich die Notwendigkeit einer stärkeren Zielgruppenorientierung, insbesondere die Entwicklung von Angeboten und Rahmenbedingungen, durch die Angehörige unterprivilegierter Sozialschichten besser angesprochen werden.

Ad 4: Allgemeines, politisches und kulturelles Lernen vermittelt den Menschen Grundorientierungen und Kompetenzen, damit sie den politischen und gesellschaftlichen Wandel in einer komplexer werdenden Gesellschaft aktiv mitgestalten können. Es befähigt in allen Lebensphasen zum bürgerschaftlichen Engagement, ohne das viele Aufgaben der heutigen Zivilgesellschaft nicht mehr leistbar sind. Gute Kenntnisse in der Allgemeinbildung sind nicht nur die Voraussetzung für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Erstaus- und Weiterbildung, sondern auch für eigenverantwortliche Entscheidungen im Beruf und Privatleben. Die heute zunehmend geforderte stärkere Eigenverantwortung des Einzelnen für die Finanzierung und Beteiligung an lebenslangem Lernen kann nicht – wie in marktliberalen Denkmodellen – einfach vorausgesetzt werden, sondern entwickelt sich erst mit gelungenen Bildungsprozessen und positiven Beteiligungserfahrungen (Bosch 2004b). Auch die Teilnahme an allgemeiner Bildung unterscheidet sich stark nach den gleichen sozialen und ökonomischen Merkmalen. Dies schwächt den gesellschaftlichen Zusammenhalt und untergräbt die Handlungsmöglichkeiten eines Teils der Bevölkerung in Wirtschaft und Gesellschaft.

Das gegenwärtige Niveau der Beteiligung Erwachsener an allgemeiner und beruflicher Bildung hält die Kommission aus mehreren Gründen für nicht ausreichend:

– Das Innovationstempo ist so gestiegen, dass die Erstausbildung im Berufsleben nicht mehr ausreicht. Sie muss kontinuierlich durch Lernen am und außerhalb des Arbeitsplatzes aufgefrischt, ergänzt und erweitert werden.

– Der Anteil der über 50-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial wird von heute 22 Prozent auf 36 Prozent im Jahre 2020 steigen (Prognos 2002). Durch die Heraufsetzung der Altersgrenzen und die erhebliche Verteuerung des Vorruhestands sind die bisherigen Strategien der Ausgliederung gering Qualifizierter nicht mehr gangbar. Die Rentenreform muss bildungspolitisch unterfüttert werden, damit sie nicht nur die Arbeitslosigkeit Älterer ansteigen lässt. Die entscheidende Herausforderung ist dabei das *kollektive Altern* der Erwerbsbevölkerung, wodurch es nicht mehr allein um die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit einzelner Individuen, sondern um den Erhalt der Innovationsfähigkeit der gesamten Wirtschaft geht. Nur durch deutlich vermehrte Bildungsanstrengungen in den Bereichen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung Erwachsener wird chronischer Fachkräftemangel vermieden werden können (Volkholz, Kiel & Wingen 2002).

– Die Bundesrepublik Deutschland hat unter den großen europäischen Ländern den bei weitem höchsten Anteil an ausländischer Bevölkerung, der durch Zuwanderung noch zunehmen wird. Ein beträchtlicher Teil der ausländischen Bevölkerung – darunter auch viele der Dritten Generation – weist erhebliche Mängel in der Schreib- und Lesefähigkeit auf. Dies fiel in der Industriegesellschaft mit seinen zahlreichen einfachen körperlichen Tätigkeiten nicht auf, erschwert in der Dienstleistungsgesellschaft aber den Zugang zum Arbeitsmarkt.

– Schließlich differenzieren sich Bildungsbiografien in Deutschland aus. Nicht jeder nimmt den gradlinigen Weg durch das Bildungssystem: So ist der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss von 8,2 Prozent 1992 auf 9,6 Prozent 2001 gestiegen. Etwa ein Viertel der Auszubildenden löst sein Ausbildungsverhältnis auf. 1984 waren es nur 14 Prozent. 30 Prozent der Studenten brechen ihr Studium ab. In der deutschen Zertifikatsgesellschaft haben es Personen ohne Schul- und Berufsabschlüsse sehr schwer, obgleich Quereinsteiger mit ihren vielfältigen Lebenserfahrungen eine erhebliche Bereicherung von oft sterilen Unternehmenskulturen darstellen können. Mit der Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen, der Einschränkung des Kündigungsschutzes, der finanziellen Privilegierung prekärer Beschäftigungsformen (Mini-, Midijobs, Ich-AG) fördert die Politik heute zielgerichtet solche Karrieren. Wer aber mehr externe Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt in einer Wissensgesellschaft ohne ihre negativen Begleiterscheinungen, wie Fachkräftemangel und wachsende soziale Polarisierung will, muss die Beschäftigungsfähigkeit dieser mobilen Arbeitskräfte durch zusätzliche Lernangebote stärken.

– Mit Blick auf die Nacherwerbsphase ergibt sich aus der Sicht der Kommission die Aufgabe, allgemeine Bildungseinrichtungen in zweierlei Hinsicht gezielt zu fördern. Zum einen werden mehr Angebote für das hohe Alter (Personen über 75 Jahre werden aktuell nur unzureichend erreicht), zum anderen mehr generationenübergreifende Angebote benötigt. Des Weiteren ist von einem zukunftsfähigen Bildungssystem zu fordern, dass es auch attraktive Bildungsangebote für bildungsgewohnte ältere Menschen zu unterbreiten in der Lage sein sollte, dies vor allem auch angesichts des in späteren Geburtsjahrgängen höheren durchschnittlichen Bildungsstandes. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang zum einen Seniorenakademien und -universitäten, zum anderen Versuche, Bildungsangebote für Senioren in den regulären Universitätsbetrieb zu integrieren (sei es in Form eines Seniorenstudiums, in Form eines Gasthörerstatus oder in Form eines regulären Studiums).

Ein effizientes Bildungssystem hat auch der Tatsache Rechnung zu tragen, dass eine hohe Kontinuität von Bildungsinteressen über den Lebenslauf besteht. Die Verwirklichung einer Strategie Lebenslangen Lernens hängt außerdem davon ab, inwieweit es gelingt, in früheren Lebensaltern das Interesse an Allgemeinbildung zu fördern (Bosch 2005a). Aus gerontologischer Perspektive ist die Ausbildung eines möglichst breiten Interessenspektrums in früheren Jahren auch im Sinne der Vorsorge für das eigene Alter zu betrachten. Zahlreiche Studien legen nahe, dass die Herstellung und Aufrechterhaltung von Lebenszufriedenheit im Alter durch die Möglichkeit, sich in früheren Lebensabschnitten ausgeübten Aktivitäten und In-

teressen wieder neu oder verstärkt zuzuwenden, erheblich begünstigt werden.

Für die Bewältigung der neuen Herausforderungen ist unser Bildungssystem nicht gerüstet: Es gibt Bildungsabbrechern über 30 Jahre kaum eine zweite Chance. Die Aufstiegsfortbildung aus dem dualen System ist gut, es mangelt aber an der Durchlässigkeit zur Hochschulausbildung. Die berufliche Erstausbildung ist modernisiert worden, die Module für die Weiterbildung fehlen. Die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ist selektiv. Es gelingt unzureichend, formal gering Qualifizierte, Randbelegschaften und Personen mit hohen familiären Belastungen einzubeziehen. Bildungsangebote für ältere Menschen erreichen Angehörige unterprivilegierter Sozialschichten, also gerade jene Personen, die am stärksten von Bildungsangeboten profitieren könnten[13], nur unzureichend. Angebote für bildungsgewohnte ältere Menschen sind nicht flächendeckend verfügbar. Angebote für das hohe Alter sind gegenwärtig ebenso wenig in ausreichender Anzahl vorhanden wie intergenerationelle Angebote.

3.5.2 Die Finanzierung lebenslangen Lernens als politische Wertentscheidung

Selbst wenn unbestritten ist, dass künftig mehr Ressourcen für die allgemeine und berufliche Weiterbildung Erwachsener aufgebracht werden müssen als bisher, ist damit noch nichts darüber ausgesagt, ob und in welchem Ausmaß die öffentliche Hand diese Ressourcen aufbringen soll. Einen öffentlichen Auftrag in der Finanzierung der Bildung Erwachsener zu definieren, ist schwieriger, als bei der von Kindern und Jugendlichen. Denn im Unterschied zu Kindern sind Erwachsene mündig und für sich selbst verantwortlich. Zudem führen viele Bildungsmaßnahmen, vor allem Aufstiegsfortbildungen, zu hohen individuellen Renditen, die eine Finanzierung durch das Individuum, das von diesen Renditen profitiert, nahe legen. Allerdings haben Bildungsinvestitionen auch hohe externe Effekte, wie die Erhöhung der Innovationsfähigkeit und des wirtschaftlichen Wachstums, die Verringerung von Armut sowie die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der Demokratie. Nicht alle diese Effekte lassen sich quantifizieren. Daher lässt sich die öffentliche Verantwortung nicht allein aus ökonomischer Sachlogik ableiten, wie das manche Bildungsökonomen meinen, sondern hängt von politischen Wertentscheidungen ab.

Die OECD hat gezeigt, dass die besten Ergebnisse durch eine Ko-Finanzierung zu erzielen sind (OECD 2003b). Wenn einzelne Akteure nur in die Bildungsmaßnahmen investieren, die sich für sie auszahlen (höhere Produktivität für die Unternehmen, höheres Einkommen für den Einzelnen, höhere Steuereinnahmen für den Staat, um nur die monetären Erträge von Bildungsinvestitionen zu erwähnen), kommt es zur Unterinvestition. Eine zweite Ursache der Unterinvestition ergibt sich daraus, dass Lernergebnisse nur zum Teil, etwa in Form von Abschlüssen oder Zertifikaten, sichtbar werden. Wenn aber die Lernergebnisse insbesondere für den potenziellen Arbeitgeber nicht transparent werden, zahlen sie sich für den individuellen Lerner nur unzureichend aus.

Ein weiterer Grund kann neben den von der OECD erwähnten Ursachen hinzugefügt werden: Kosten lassen sich zumeist sehr genau messen, Erträge jedoch häufig nicht. Diese treten oft erst langfristig auf, und es bleiben immer hohe Unsicherheitsgrade, inwieweit sie dem lebenslangen Lernen zuzurechnen sind. In einer Wirtschaft und Gesellschaft, die kurzfristig auf Kosten schaut, wird daher zu wenig in lebenslanges Lernen investiert. Ein Teil der Erträge von Bildungsmaßnahmen – vor allem die sozialen Erträge (Verbesserung der Lebensqualität, Erhöhung des sozialen Zusammenhalts, Förderung der Demokratie etc.) – die keinen direkten Verwertungsbezug haben, sind gar nicht oder nur schwer messbar. Ihre Finanzierung kann nicht aus Ertragszurechnungen abgeleitet werden.

Ko-Finanzierung, langfristiges Denken und marktgängige Transparenz der erworbenen Qualifikationen sind also Voraussetzungen für die Vermeidung von Unterinvestition in lebenslanges Lernen. Der Logik der Ko-Finanzierung folgen bereits viele Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Typisch ist etwa folgende Kostenteilung: Für die Finanzierung rein betriebsbezogener Bildungsmaßnahmen sind die Betriebe verantwortlich. Falls diese Maßnahmen jedoch in eine breitere arbeitsmarktgängige Qualifikation münden, hat der Einzelne einen größeren Nutzen und es wird ein Beitrag von ihm gefordert. Falls schließlich die Maßnahmen keine betriebsnotwendigen Anteile enthalten, liegt die Finanzierung in der Verantwortung des Einzelnen. Der Beitrag der Beschäftigten kann durchaus auch in Zeitaufwendungen bestehen, die eine wesentliche Ressource ist und sich als entgangenes Einkommen monetär quantifizieren lässt.

In allen Kostenteilungsmodellen ist allerdings die Einkommens- und Vermögenslage zu berücksichtigen. Eine finanzielle Eigenbeteiligung kann nur vom leistungsfähigen Teil der Bevölkerung erwartet werden. Ein Gutachten im Auftrag der unabhängigen Kommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens zeigte, dass 20 Prozent der Haushalte in der untersten Einkommenshierarchie Schulden haben und nur sehr begrenzt eigene Beiträge leisten können. Ein beachtlicher Teil der Haushalte verfügt allerdings über erhebliche Ersparnisse, die sich auch für Bildung mobilisieren lassen (Arens & Quinke 2003).

Den unterschiedlichen Vorschlägen zur Finanzierung lebenslangen Lernens liegen unterschiedliche Vorstellungen über die öffentliche Verantwortung zugrunde, die sich nicht allein aus ökonomischer Sachlogik ableiten lassen, sondern von politischen Wertentscheidungen abhängen. Zur Entwicklung eines Bündels konsistenter Finanzierungsvorschläge müssen diese Wertentscheidungen präzisiert werden. Die 5. Altenberichtskommission sieht in der Finanzierung von Maßnahmen der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung, die Orte der Kommunikation und des Lernens in einer demokratischen Gesellschaft sind, eine öffentliche Aufgabe. Die Kom-

[13] In diesem Zusammenhang sei auf die in bildungsfernen Schichten höheren Mortalitäts- und Morbiditätsraten verwiesen (Kruse 2002; Kruse, Gaber, Heuft, Re & Schulz-Nieswandt, 2002).

mission geht weiterhin davon aus, dass der Staat künftig auch jedem Bürger im Erwachsen- und nicht mehr allein im Jugendalter freien Zugang zu einem bestimmten Niveau der Allgemeinbildung und zu einer beruflichen Erstausbildung gewährleistet. Er trägt die Maßnahmekosten (Schulen, Universitäten) und unterstützt die Familien von Lernenden und die erwachsenen Lernenden bei der Finanzierung des Lebensunterhalts. Den Grund für diese Erweiterung des öffentlichen Bildungsauftrags sieht die Kommission in Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt in der Wissensgesellschaft. Einfache Tätigkeiten, die ohne Mindestkenntnisse in der Allgemeinbildung (Sprache, Mathematik etc.) und nur mit geringen Sozialkompetenzen ausgeübt werden können, verlieren quantitativ an Bedeutung. Gleichzeitig hat der Staat die Aufgabe, durch die Gewährung von Mitteln für berufliche Bildung, Bedürftige zu unterstützen. In der finanzwissenschaftlichen Literatur wurde vielfach darauf hingewiesen, dass Humankapital nicht beleihbar ist und der Staat auf Grund dieses Marktversagens helfen müsse, Liquiditätsprobleme durch Darlehen zu überbrücken und das Ausfallrisiko bei Rückzahlungsproblemen zu tragen.

Die meisten Überlegungen zur Definition des öffentlichen Bildungsauftrags sind ebenso wie die Definitionen lebenslangen Lernens „erwerbslastig". Der öffentliche Bildungsauftrag für die Nacherwerbsphase ist bislang nicht erörtert worden und hat sich eher naturwüchsig entwickelt. Die älteren Bildungsbürger sind die Hauptkonsumenten öffentlich geförderter Kulturangebote. Die Angebote der Volkshochschulen haben sich infolge des gestiegenen Gesundheitsbewusstseins als Folge der Alterung der Gesellschaft in Richtung der Gesundheitsbildung verschoben. Das Seniorenstudium war bislang gebührenfrei. Mittlerweile wurden – weniger aus systematischen Überlegungen denn aus finanziellen Engpässen heraus – kostendeckende Gebühren für Angebote außerhalb eines definierten Grundangebots von Maßnahmen im öffentlichen Interesse eingeführt. Dies gilt etwa für Bildungsreisen, die ebenfalls stark von Älteren genutzt wurden. Auch das Seniorenstudium ist mit Einführung eines Studienkontos in einzelnen Bundesländern gebührenpflichtig geworden. Nach diesem Kontenmodell hat jedes Landeskind einen Anspruch auf ein gebührenfreies Erststudium. Bei Überschreiten der Regelstudienzeiten und Zweitstudien fallen Gebühren an.

Dabei sind die externen Effekte im Auge zu behalten. Es gibt sehr hohe externe Effekte bei der Gesundheitsbildung und bei der Bildung für Ehrenämter. Nach Auffassung der Kommission sind gemäßigte Gebühren für ein Studium im Alter vertretbar. Allgemeine Grundbildung, politische und kulturelle Grundbildung sollten ohnehin frei sein. Bei Älteren geht es nur noch um die Kursgebühren. Unterhaltsgelder fallen, wie bei Jüngeren und Erwerbstätigen, ohnehin nicht mehr an.

3.5.3 Grundsätze zur Finanzierung lebenslangen Lernens

Die Kommission lässt sich im Einzelnen von folgenden Grundsätzen leiten:

3.5.3.1 Erwachsenenbildungsförderung

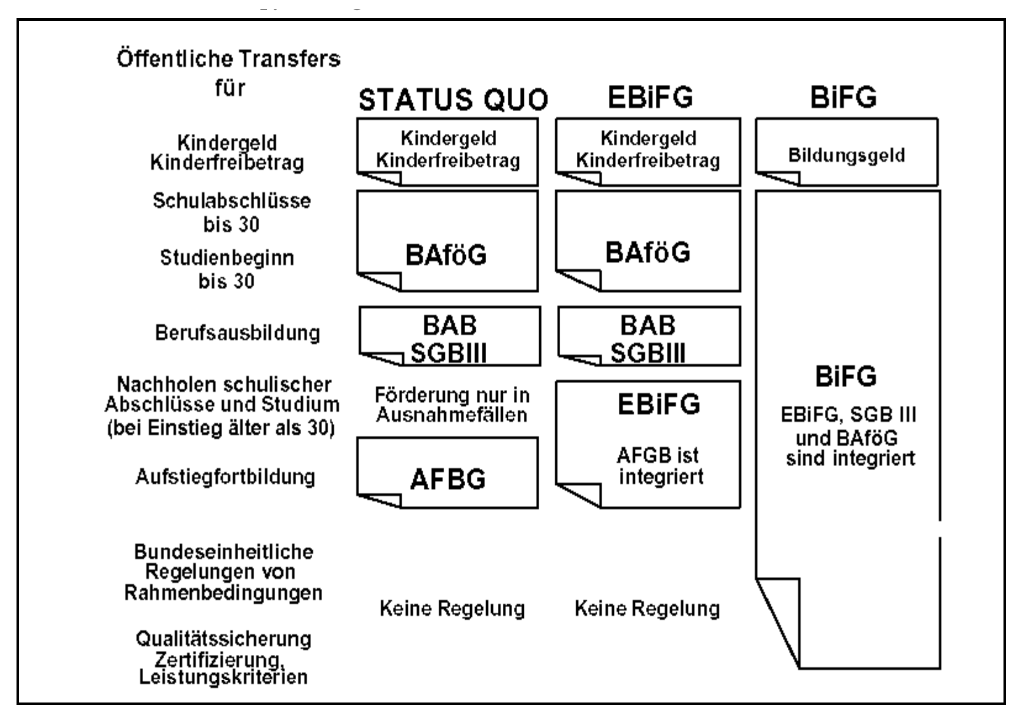
Die unzureichende Bildungsförderung gering qualifizierter Erwachsener fiel als bildungs-politisches Problem nicht auf, solange genügend Arbeitsplätze für gering Qualifizierte vorhanden waren und die Praxis der Frühverrentung die Möglichkeit bot, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Der Anteil von Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte hat jedoch in den letzten Jahren deutlich abgenommen. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit von Personen ohne beruflichen und schulischen Abschluss drastisch gestiegen. Durch die Beendigung der bisherigen Vorruhestandspraxis und die Heraufsetzung des faktischen Renteneintrittsalters in den nächsten Jahren ist der Ausweg des vorzeitigen Ausscheidens potenzieller Arbeitsloser künftig versperrt. Gleichzeitig wachsen große Gruppen von Beschäftigten nach, die auf Grund ihrer Bildungsbiografie (kein Schul- oder Berufsabschluss, keine ausgebildete Fähigkeit des Lernens) nicht über ausreichende Voraussetzungen für lebenslanges Lernen verfügen. Die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters muss bildungspolitisch flankiert werden, da ansonsten die Arbeitslosigkeit Älterer steigen würde. Dabei muss die präventive Komponente in der Förderung gestärkt werden: Es ist nicht sinnvoll, erst den Eintritt der Arbeitslosigkeit abzuwarten und dann zu fördern.

Geringer qualifizierte Beschäftigte müssen möglichst frühzeitig durch ein Nachholen von schulischen, beruflichen und Hochschulabschlüssen in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungsfähigkeit so zu verbessern, dass sie möglichst bis zum normalen Rentenalter erwerbstätig sein können. Im Anschluss an die positiven schwedischen Erfahrungen sollen Maßnahmekosten und Lebensunterhalt beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen auch über 30 Jahre mit niedrigem Einkommen und geringem eigenem Vermögen durch Zuschüsse und Darlehen gefördert werden. Die vorgeschlagenen neuen Instrumente sollen mit dem AFBG („Meisterbafög") in einem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz (EBiFG) zusammengefasst werden.

Langfristig sollen die Leistungen nach dem Erwachsenenbildungsförderungsgesetz und dem BAföG in einem einheitlichen Bildungsförderungsgesetz zusammengefasst werden. Die bisherigen Bildungstransfers an die Eltern sollten dann in Form eines Bildungsgeldes direkt an die Lernenden ausgezahlt werden. Leitbild ist der selbstständige erwachsene Bildungsteilnehmer, der nicht mehr, wie bislang, bis zum 27. Lebensjahr als abhängiges Kind betrachtet wird. Alle Tranfers sollen harmonisiert und von einheitlichen Kriterien abhängig gemacht werden. Der Bund soll die Kompetenz für die Regelung der Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen erhalten. Dieser Vorschlag der Kommission kann schrittweise umgesetzt werden. Die Strukturierung der Förderlandschaft durch diese beiden Gesetze im Verhältnis zum Status quo ist in Abbildung 21 dargestellt. Die öffentliche Förderung nimmt bei steigendem privaten Interesse an den Maßnahmen ab (Abbildung 22).

Abbildung 21

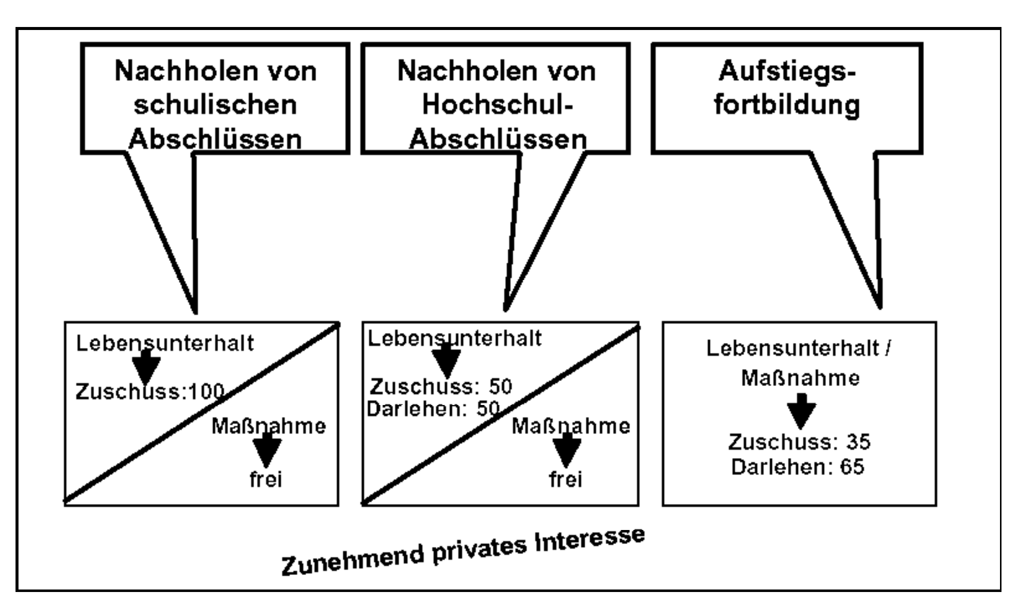
Öffentliche Förderung des Lebensunterhalts: Status quo im Vergleich zu den Empfehlungen



Quelle: Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004.

Abbildung 22

Staffelung der Förderung nach öffentlichem und privatem Interesse



Quelle: Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004.

3.5.3.2 Grundversorgung mit allgemeiner Bildung

In einer Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft, in der einfache körperliche Arbeit zunehmend durch Kommunikationsarbeit ersetzt wird und in der Abstraktions- sowie Sprachfähigkeit und ähnliche Kompetenzen eine größere Rolle spielen, steigen die Anforderungen an die allgemeinen Basisqualifikationen. Allgemeine Bildung dient hierbei nicht nur dazu, die fortschreitende Technisierung des Alltags zu bewältigen oder bürgerschaftliches Engagement zu fundieren, sondern sie ist heutzutage eine Voraussetzung für den Zugang zu einer Berufsausbildung und zum Verbleib auf dem Arbeitsmarkt bis zum Rentenalter. Auch die Internationalisierung und Globalisierung der wirtschaftlichen und zwischenmenschlichen Beziehungen erzeugen Bedarf nach Fremdsprachenkompetenzen und soziokultureller Kenntnis für einen kompetenten Umgang mit unterschiedlichen Kulturen innerhalb und außerhalb Europas. Die Zunahme von Auslandsreisen und beruflichen Auslandskontakten deutscher Mitbürger wirken sich z.T. bereits in einer wachsenden Nachfrage nach Sprach- und Kulturangeboten aus. Durch die Alterung der Gesellschaft steigt die Nachfrage nach Bildungsmaßnahmen zur Gesundheitsförderung. Schließlich bedürfen die Zuwanderer einer Eingliederungsunterstützung, z.B. in Form von Deutsch- und Integrationskursen. Die Gemeinden und Kreise halten ein Angebot an Programmen und Kursen bereit, das in der Lage ist, verschiedene Nachfragen zu erfüllen. Gegenüber einer Vorstellung von Politik, die staatliche Intervention nur aus einem nachgewiesenen oder vermuteten Marktversagen ableitet, ist an der öffentlichen Verantwortung für die bürgerschaftliche, allgemeine, politische und kulturelle Bildung und damit auch für das lebenslange Lernen festzuhalten. Als Kriterium der Mitverantwortung des Staates gilt hierbei das öffentliche Interesse.

Die Bundesländer haben in Kooperation mit den Gemeinden und Kreisen sowie den Trägern der Erwachsenen- und Weiterbildung seit Mitte der 1970er-Jahre durch Arrangements der Ko-Finanzierung ein flächendeckendes Angebot an Einrichtungen geschaffen, welches den Bürgern einen offenen Zugang zu Veranstaltungen der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung ermöglichen soll. Sie haben damit in den Kommunen Dialogforen in einem öffentlichen Raum geschaffen, in dem sich Bürger sowohl artikulieren wie auch engagieren und zugleich eine Wissensbasis für ihr bürgerschaftliches bzw. zivilgesellschaftliches Engagement aneignen können.

Diese Lerninfrastruktur für Erwachsene ist als gesellschaftliche und kulturelle Errungenschaft zu würdigen. Es gilt sie nicht nur zu erhalten, sondern zu stabilisieren und, wo erforderlich, auszubauen. Allerdings stimmt die Kommission mit der Auffassung der Evaluationskommission der Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen überein, dass nicht alle Lernwünsche, die seitens der Bürger artikuliert werden, durch öffentliche Förderung Unterstützung erfahren können und sollen.

Vor dem Hintergrund des in Zukunft weiter zunehmenden gesellschaftlichen Lern- und Kompetenzbedarfs sowohl einer alternden Erwerbsgesellschaft als auch für ehrenamtliches Engagement und insbesondere für die gesellschaftliche Integration von Randgruppen, besteht angesichts der Stagnation der öffentlichen Förderung für allgemeines, politisches und kulturelles Lernen und des kontinuierlich wachsenden Anteils der Finanzierung durch die Teilnehmer in diesem Bereich Handlungsbedarf. Die stetige Verlagerung der Finanzierungsanteile auf die Lernenden überfordert die Finanzierungskraft bestimmter Nachfragergruppen, die gerade gehalten oder gewonnen werden sollen. Sie kann eine Umschichtung der Lernenden zu Lasten einkommensschwacher und zu Gunsten einkommensstärkerer Bevölkerungsgruppen zur Folge haben. Auch die erwachsenen Lernenden, die in ihrer Jugend entweder keinen Schulabschluss erreicht oder keine Berufsausbildung absolviert haben, sowie die Zuwanderer, die bestimmte Grundkenntnisse erwerben müssen, sollten auch auf eine öffentlich geförderte Infrastruktur des lebenslangen Lernens zurückgreifen können, um ihre Bildungsziele verwirklichen zu können. In ähnlicher Weise gilt für die Nacherwerbsphase, dass für Angehörige unterprivilegierter sozialer Schichten ein angemessener Zugang zu Angeboten, mit deren Hilfe die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit sowie Selbstständigkeit und Selbstverantwortung gefördert werden kann, garantiert werden muss.

Die Sicherung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung ist auch bei angespannter Haushaltslage von Bund, Ländern und Kommunen eine öffentliche Aufgabe von höchster Priorität. Ziel soll es sein, einerseits die öffentlichen und privaten Anbieter von allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung zum Erhalt eines quantitativ und qualitativ sowie regional ausreichenden Angebotes zu motivieren und andererseits die Lern- und Bildungsbereitschaft sowie die Eigenverantwortung der Individuen zu stützen und zu stärken. Dabei soll sich die öffentliche, d.h. die Landes- und die kommunale Förderung im Bereich der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung auf solche Angebote beschränken bzw. konzentrieren, die in einem öffentlichen Interesse liegen.

Die bewertende Sichtung von Weiterbildungsprogrammen legt es nahe, ein öffentliches Interesse bei folgenden Angebotsinhalten anzunehmen: Veranstaltungen zur politischen Bildung, zur arbeitswelt- und berufsbezogenen Bildung und zur kompensatorischen Grundbildung (Alphabetisierungskurse, Deutsch als Fremdsprache), Angebote, die eine abschlussbezogene Allgemeinbildung ermöglichen, Angebote zur lebensgestaltenden Bildung einschließlich des Bereichs der sozialen und interkulturellen Beziehungen sowie der Gesundheitsförderung, Angebote zur Förderung von Schlüsselqualifikationen (Fremdsprachen- und Medienkompetenz), Angebote zur Förderung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Selbstständigkeit (nicht nur im Alter) und Angebote zur Familienbildung. Besonderes öffentliches Interesse gilt dem bürgerschaftlichen und ehrenamtlichen Engagement.

3.5.3.3 Bildungssparen

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden im Jahr 2002 von den insgesamt 27,8 Mio. Teilnehmern ca. 13,9 Mrd. Euro für die eigene berufliche Weiterbildung ausgegeben. Die durchschnittlichen Kosten beruflicher Weiterbildung belaufen sich damit auf 502 Euro je Teilnehmer. Hinsichtlich der Kostenverteilung lässt sich auf der Grundlage einer Befragung von 2.000 Personen feststellen, dass für 45 Prozent der Teilnehmer keinerlei Kosten, für 14 Prozent relativ niedrige Kosten in einem Umfang von unter 100 Euro, für 28 Prozent spürbare Kosten im Umfang von 100-999 Euro und für 11 Prozent hohe Kosten im Umfang von über 1.000 Euro und für 2 Prozent extrem hohe Kosten in Höhe von mindestens 5.000 Euro entstanden sind. Der durchschnittliche Umfang der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen lag bei 138 Stunden, von denen 74 nicht in die betriebliche Arbeitszeit fallen. Rechnet man den Zeitaufwand für unbezahlte Überstunden wegen der Weiterbildung, vorheriger Information, Vor- und Nachbereitung sowie Fahrzeiten hinzu, dann ergibt sich laut BIBB ein durchschnittlicher Freizeitverlust infolge beruflicher Weiterbildung in Höhe von 133 Stunden pro Teilnehmer und Jahr (Bundesinstitut für Berufsbildung 2004).

In Deutschland wird die Bildung von Geldvermögen, Kapitalbeteiligungen, Eigenkapital zum Immobilienerwerb sowie Alterssicherungsvermögen bis zu einer bestimmten Höhe des zu versteuernden Einkommens durch staatliche Sparprämien und Zulagen gefördert. In die Konten können, wie bei den anderen Formen der staatlichen Förderung privater Vermögensbildung auch, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers eingebracht werden. Die Kommission ist der Auffassung, dass die staatliche Sparförderung um eine regelmäßige Geldanlage in Form eines speziellen Bildungssparkontos erweitert werden soll. Ein System des Lebenslangen Lernens fordert auch von den privaten Haushalten eigene Beiträge zu Gunsten der Bildung und Weiterbildung ihrer Mitglieder. Die oftmals nicht geringen Kosten von Weiterbildung sind häufig nicht aus dem laufenden Einkommen zu finanzieren, vor allem, wenn die Teilnahme am Erwerbsleben zu diesem Zweck vorübergehend unterbrochen oder reduziert werden muss und dabei Kosten des Lebensunterhalts oder der Kinderbetreuung mit abgedeckt werden müssen. Daher müssen für lebenslanges Lernen Prozesse des Sparens und Entsparens mit einer Vorfinanzierungsmöglichkeit über Kreditaufnahme und Tilgung sowie mit nachgelagerter Verzinsung verbunden sein. Haushalte mit geringem Einkommen weisen typischer Weise eine geringe Sparfähigkeit und -neigung auf und haben infolgedessen auch geringere Möglichkeiten zur Selbstfinanzierung von Maßnahmen des lebenslangen Lernens.

3.5.3.4 Ausbau betrieblicher Weiterbildung

Der Betrieb ist für die meisten erwerbstätigen Erwachsenen der wichtigste Lernort für die formale und non formale Berufsbildung, insbesondere aber für das arbeitsplatzbezogene informelle „Lernen durch Arbeiten". Insbesondere gering qualifizierte Beschäftigte, die schon lange den Zugang zu formellen Bildungsmaßnahmen verloren haben, können über arbeitsplatzbezogenes Lernen wieder zur Weiterbildung motiviert werden.

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Unternehmen, die im betrieblichen Interesse liegende Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu finanzieren. Sie tragen das unternehmerische Risiko für die Bildungsinvestitionen, und ihnen fließen auch die Erträge zu. Sofern betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen von den Beschäftigten initiiert werden und sie ihre Beschäftigungsfähigkeit auch über den Betrieb hinaus verbessern, kann eine Kostenteilung bzw. Ko-Finanzierung der Maßnahmen sinnvoll sein. Die Sozialpartner haben in den letzten Jahren vereinzelt tarifliche Vereinbarungen zu Qualifizierung geschlossen. Hinzu kommen in wachsendem Umfang Betriebsvereinbarungen.

Die Kommission hält es für einen großen Fortschritt, dass Vereinbarungen zur Weiterbildung getroffen werden, aus denen sich Verbindlichkeiten für die Weiterbildungspflicht im engeren Sinne, für Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsinhalte sowie für Freistellungs- und Finanzierungsregelungen ergeben. Darüber hinaus ist zu begrüßen, dass nach dem Muster der Tarifverträge in der Metallindustrie Baden-Württembergs und der chemischen Industrie, organisatorische Verankerungen der Weiterbildung in Agenturen oder ähnlichen Institutionen getroffen oder empfohlen werden. Auf der Grundlage von Tarifverträgen können in Betriebsvereinbarungen die Finanzierungsregelungen konkretisiert und die Organisation der Weiterbildung ausgestaltet werden. Firmentarifverträge sind vor allem dann sinnvoll, wenn kein überbetrieblicher tariflicher Rahmen vorgegeben ist.

Schließlich sind die gesetzlichen Regelungen zu erwähnen, die in Form von Bildungsurlaubsgesetzen und entsprechenden Freistellungsansprüchen nach dem Recht der jeweiligen Länder und in Form anderer Weiterbildungsnormen, wie den Regelungen in § 37 c SGB III (Kurzzeit-Qualifizierung der Beschäftigten von Personal-Service-Agenturen in verleihfreien Zeiten), getroffen wurden. An sie kann bei den betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen angeknüpft werden. So kann z.B. in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden, wie viele Tage pro Arbeitnehmer ein Unternehmen mindestens für die jährliche berufliche Weiterbildung verwenden muss.

3.5.3.5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Mit der Hartz-Reform ist die Anzahl der Teilnehmereintritte in geförderte Bildungsmaßnahmen zwischen 2001 und 2004 um 59 Prozent zurückgegangen (von 449.622 auf 184. 418) (Bundesagentur für Arbeit 2002; 2005b). Eine Differenzierung der Teilnehmereintritte im Vergleich der Jahre 2002 und 2003 nach „besonders förderungsbedürftigen Personengruppen" zeigt die deutlichsten Rückgänge für Schwerbehinderte (um 70 Prozent), Personen im Alter von über 50 Jahren (um 61 Prozent), Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler (um 57 Prozent), Langzeitarbeitslose (56 Prozent), Personen ohne Berufs-

ausbildung (um 51 Prozent), Berufsrückkehrerinnen (um 51 Prozent), Ausländer und Ausländerinnen und Frauen (jeweils um 48 Prozent). Die Teilnehmereintritte von Personen unter 25 Jahre sind im gleichen Zeitraum um 25 Prozent zurückgegangen (Schuldt & Troost 2004: 22).

Die erfolgreiche und vor allem auch nachhaltige Vermittlung von Arbeitslosen setzt in vielen Fällen Weiterbildungsmaßnahmen voraus, soweit ihre erworbenen Qualifikationen nicht ausreichen oder durch den wirtschaftlichen und technischen Strukturwandel überholt wurden. Solche Weiterbildungsmaßnahmen liegen nicht allein im Interesse der Betroffenen, sondern auch der Volkswirtschaft insgesamt, damit vorhandene Qualifikationen nicht dauerhaft entwertet werden und einem trotz hoher Arbeitslosigkeit partiell bereits spürbaren Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt vorgebeugt werden kann. Angesichts der mit der hohen und zukünftig noch zunehmenden Geschwindigkeit des Strukturwandels einhergehenden Steigerung der Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten und des infolge des demografischen Wandels zu erwartenden chronischen Fachkräftemangels geht die Kommission davon aus, dass die Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen für die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und die Verbesserung der Vermittlungsaussichten von Arbeitslosen nicht ab-, sondern weiter zunehmen wird. Die bisherige Förderung der Weiterbildung von Arbeitslosen und die stärker präventive Förderung von Arbeitslosigkeit bedrohter Gruppen, insbesondere von An- und Ungelernten, durch die Bundesagentur für Arbeit sind daher ein Kernelement eines zukunftsfähigen Systems der Finanzierung lebenslangen Lernens und müssen finanziell ausreichend ausgestattet werden.

Da Arbeitslosigkeit und Qualifikationsverluste bei raschem Strukturwandel insbesondere von den betroffenen Personen nur begrenzt voraussehbar und vom Einzelnen kaum zu beeinflussen sind, ist eine Risikosicherung über eine Solidargemeinschaft notwendig. Dies schließt individuelle Vorsorge durch selbstinitiierte und -finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen nicht aus. Allerdings läuft dieses Engagement ebenfalls stets Gefahr, durch den Strukturwandel überholt zu werden.

Im Unterschied zur individuellen Weiterbildung sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen häufig fremdinitiiert und nicht in jedem Fall freiwillig. Weiterbildungsmaßnahmen sind in der Amtssprache dem Arbeitslosen „zumutbar“, sodass bei Nichtteilnahme Sperrzeiten verhängt werden können. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik soll nicht nur fördern, sondern auch die für die Vermittlung notwendige Eigeninitiative fordern.

Seit Anfang 2002 kann durch das Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz) (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2003) die Teilnahme an anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten ab dem vollendeten 50. Lebensjahr in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern durch die Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden (SGB III § 417 Abs. 2). Die Kommission sieht trotz der demografischen Entwicklung keine Notwendigkeit für altersspezifische Instrumente der Bildungsförderung in der Arbeitsmarktpolitik. Erfahrungen mit entsprechenden Instrumenten im Job-AQTIV-Gesetz (Förderung von über 50-Jährigen in Kleinbetrieben) haben gezeigt, dass diese kaum in Anspruch genommen werden, da sie zu spät ansetzen. Die adäquate Antwort auf die demografische Herausforderung ist die präventive Weiterbildung. Die Bundesagentur für Arbeit, die gegenwärtig nur noch Bildungsmaßnahmen fördert, bei denen eine Verbleibsquote in der Beschäftigung von 70 Prozent zu erwarten ist, soll künftig stärker als bisher präventiv die Weiterbildung der auf dem Arbeitsmarkt am stärksten gefährdeten Gruppe der An- und Ungelernten im Betrieb fördern.

Weiterqualifizierung von Menschen in der zweiten Lebenshälfte

Ein Beispiel für Möglichkeiten der Weiterqualifizierung von Menschen in der zweiten Lebenshälfte bildet ein vom Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg seit 2004 gefördertes Projekt mit dem Titel *„Comeback – 45+“*. In diesem Projekt werden Frauen, die auf Grund familiärer Verpflichtungen ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrochen haben, in verschiedenen Schlüsselkompetenzen geschult, um auf diese Weise die Chancen der Rückkehr in den Beruf zu erhöhen. Zu diesen Schlüsselkompetenzen gehören Strategien der Problemlösung, der Verhandlungsführung und der Bewerbung, sozialkommunikative Fertigkeiten wie Gesprächsführung im Dialog und in der Gruppe, Techniken der Moderation und Präsentation sowie Fertigkeiten zur Bedienung von Computern und zur gezielten Recherche im Internet. Eine bedeutende Komponente des Programms bildet ein mindestens sechswöchiges, fachlich begleitetes Praktikum.

Die Weiterbildungsangebote für Berufsrückkehrerinnen, die an verschiedenen Standorten des Bundeslandes unterbreitet werden, finden in der Zielgruppe sehr hohe Resonanz und Akzeptanz. Dabei zeigen die Interviews und Gruppengespräche mit den Teilnehmerinnen deren stark ausgeprägte Motivation zur Rückkehr in das Erwerbsleben und der Nutzung entsprechender Weiterbildungsangebote. Die Evaluation der Seminarprogramme erbrachte nicht nur einen deutlichen Kompetenzzuwachs in den trainierten Fertigkeiten, sondern auch eine deutliche Steigerung in der Lebenszufriedenheit der Frauen sowie eine Differenzierung ihrer eigenen beruflichen Perspektiven.

3.5.3.6 Sprachkurse für Zuwanderer

In der infas-Studie liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Zuwanderer weit unter jener der deutschen Vergleichsgruppe, wobei zu vermuten ist, „dass der Mangel an allgemeinen Grundqualifikationen, insbesondere an Sprachkenntnissen, neben kulturellen Hemmschwellen für die bisherige Distanz zur Weiterbildung verantwort-

lich ist“ (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004: 110). So gibt ein Drittel der über 8.000.000 über 16-jährigen Zuwanderer an, schlecht Deutsch zu sprechen, etwa 50 Prozent geben an, schlecht Deutsch zu schreiben. Der Anteil der Zuwanderer mit Sprachdefiziten wird auf 40 Prozent, der Anteil der Aussiedler mit Sprachdefiziten auf 25 Prozent geschätzt (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004: 123). Die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Zuwanderern steht im Gegensatz zu einem bedeutsamen Unterschied in der Weiterbildungsmotivation; der geringe Anteil an Zuwanderern, der Weiterbildungsangebote besucht, zeichnet sich durch ein überdurchschnittliches Engagement aus, was insbesondere in der Zahl der besuchten Maßnahmen zum Ausdruck kommt.

Nach Auffassung der Kommission sollen Zuwanderer einen Rechtsanspruch auf Integrationsmaßnahmen bei gleichzeitiger Teilnahmepflicht haben. Durch das Zuwanderungsgesetz wurde für Neuzuwanderer ein Rechtsanspruch auf Integrationsmaßnahmen bei gleichzeitiger Teilnahmepflicht geschaffen. Über die Gruppe der Neuzuwanderer hinaus soll auch bereits dauerhaft in Deutschland lebenden Migranten, die über keine oder nur mangelhafte Deutschkenntnisse verfügen, im Rahmen von Kontingenten die Teilnahme an Integrationskursen ermöglicht werden. Die Höhe dieser Kontingente soll jährlich überprüft und schrittweise angehoben werden. Vor allem arbeitslose, von Arbeitslosigkeit bedrohte und gering qualifizierte Migranten sollen eine bevorzugte Teilnahme an Integrationskursen erhalten. Die Teilnahmeberechtigung soll durch das jeweilige Arbeitsamt festgestellt werden. Jugendlichen Flüchtlingen soll eine Arbeitserlaubnis zum Zweck der Aufnahme einer Ausbildung im dualen Ausbildungssystem erteilt werden.

3.5.4 Empfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen

Die vorgeschlagenen Finanzierungsinstrumente müssen durch folgende institutionelle Rahmenbedingungen flankiert werden, sodass im Zusammenwirken aller Instrumente stärkere Anreize zum lebenslangen Lernen sowohl bei den Individuen als auch bei den Betrieben entstehen:

3.5.4.1 Informations- und Beratungsstruktur

Eine nachfragerfreundliche Informations- und Beratungsinfrastruktur ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Lernende eigenverantwortliche Entscheidungen für ihren Bildungsweg treffen können. Gleichzeitig ist das Weiterbildungsangebot sehr unübersichtlich, weshalb sowohl die Qualität als auch der Nutzen einzelner Angebote vom Nachfrager (Individuum oder Unternehmen) oft nur schwer einzuschätzen sind. Mit Blick auf die Erhaltung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Selbstständigkeit sollten im Gesundheitssystem Möglichkeiten zu einer Stärkung eigenverantwortlichen Patientenhandelns geprüft werden. In diesem Zusammenhang erscheint eine Stärkung der Rolle des Hausarztes ebenso bedeutsam, wie eine allgemein besser koordinierte Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des Gesundheitssystems.

3.5.4.2 Anerkannte Abschlüsse und Module als Orientierungspunkte für Weiterbildungsentscheidungen

In einem unstrukturierten Bildungsmarkt ist es wegen der hohen Informations- und Suchkosten für Individuen und Betriebe, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, aufwendig, unter der Fülle der Angebote bedarfsgerecht auszuwählen. Durch die Bündelung von Qualifikationen in anerkannten Berufen oder Fortbildungsgängen wird die Transparenz auf dem Markt erhöht. Anerkannte Abschlüsse erhöhen wegen ihrer Arbeitsmarktgängigkeit die Attraktivität von Angeboten für die Beschäftigten und erleichtern den Betrieben den Zuschnitt ihrer Arbeitsorganisation und die Personalrekrutierung, was die Transaktionskosten senkt. Vor allem im Weiterbildungsbereich fehlt es noch an solchen Orientierungsmarken, die Pfade durch das Dickicht der Bildungslandschaft legen. Ganz offensichtlich weist dieses System im Bereich der Weiterbildung Lücken auf, die geschlossen werden müssen. Es ist daher zu empfehlen, bei der Neuordnung von Berufen Weiterbildungsmodule zu entwickeln, um Beschäftigten, die in ihrer Jugend einen Beruf erlernt haben, eine Anpassung an den neuesten Stand zu ermöglichen.

3.5.4.3 Profiling

Eine besondere Form der Beratung stellt das Bildungsprofiling dar. Diese systematische individuelle Positionsbestimmung soll aufzeigen, welche Qualifikationsziele ein Individuum bei gegebenen Fähigkeiten und Neigungen realistisch erreichen kann. Bildungsprofiling muss das Ziel haben, Erwerbspersonen vor und im Verlauf solcher Veränderungsprozesse individuell und organisatorisch zu unterstützen. Dazu gilt es zunächst, den beruflichen und qualifikatorischen Status der jeweiligen Erwerbsperson zu erkennen und zu analysieren, was sie kann und welche Stärken sie hat. Daraus resultierend muss geprüft werden, in welche Richtung sich die Person weiterentwickeln will und kann und in welchen Schritten dies realisierbar ist. Die Kommission hält es z.B. für sinnvoll, dass der Bezug von Leistungen nach dem EBifG an ein vorangegangenes Profiling geknüpft wird. Dadurch soll sichergestellt werden, dass insbesondere erwachsene Lerner ihre Fähigkeiten, beruflichen Ziele und Entwicklungsmöglichkeiten realistisch einschätzen, bevor sie Bildungsabschlüsse nachholen bzw. sich im Berufsleben erworbene Kenntnisse zertifizieren lassen. Ebenso soll dadurch gewährleistet werden, dass Effizienzverluste, welche durch am Bedarf vorbeigehende Qualifizierungen erzeugt werden, minimiert werden.

3.5.4.4 Zertifizierung von vorhandenem Wissen

Lebenslanges Lernen kann nicht nur durch die Teilnahme an formalen Weiterbildungsmaßnahmen, sondern auch durch ständig neue Herausforderungen im Rahmen des „Learning by Doing“ am Arbeitsplatz oder im Bereich

der privaten Lebensführung stattfinden. Um diesen Formen des lebenslangen Lernens gerecht zu werden und sie für formale Weiterbildungsmaßnahmen anschlussfähig zu machen, muss zukünftig verstärkt die Zertifizierung von im Berufsleben oder im außerberuflichen Alltag erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten stimuliert und unterstützt werden. Hier sind im Zusammenhang mit der erhöhten Durchlässigkeit zwischen Berufstätigkeit und Hochschulzugang interessante Entwicklungen zu nennen. Schon heute besteht z.B. in Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz die Möglichkeit für qualifizierte Beschäftigte, über Einstufungsprüfungen den Hochschulzugang zu erlangen. Weitere Möglichkeiten sind vorgesehen[14] (Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder 2003). Dringend notwendig ist eine nachträgliche Zertifizierung von Kompetenzen insbesondere für Lerner ohne Schulabschluss, denen erst durch die Anerkennung von im Berufsleben erworbenem Wissen der Erwerb eines Schulabschlusses erleichtert wird, wodurch weitere Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen eröffnet werden. Hier kann auf Erfahrungen aus der so genannten Externenprüfung für einen Hauptschul- oder dualen Ausbildungsabschluss zurückgegriffen werden.

3.5.4.5 Zeitliche Flexibilisierung der Weiterbildungsangebote

Eine weitere wesentliche Rahmenbedingung für die Möglichkeit der Teilnahme an lebenslangem Lernen ist die zeitliche Struktur des Weiterbildungsangebots, da hierdurch die Opportunitätskosten (in Form von entgangenem Einkommen und entgangener Zeit) maßgeblich bestimmt werden. Der größte Kostenfaktor beim lebenslangen Lernen für erwachsene Beschäftigte ist entgangenes Einkommen. Kaum weniger bedeutsam ist aber, dass Weiterbildungsteilnehmer Zeit investieren müssen, um an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können. Dies stellt insbesondere für Frauen mit Kindern (oder pflegebedürftigen Angehörigen), aber auch für Selbstständige ein gravierendes Problem dar, da beide Gruppen in hohem Maße zeitlich inflexibel sind. Damit Lernwillige den Einkommensverlust und die zeitlichen Opportunitätskosten in Grenzen halten können, müssen Bildungseinrichtungen ihre Angebote zunehmend zeitlich flexibilisieren. Die Angebote müssen je nach Bedarf fortlaufend oder geblockt, zu unterschiedlichen Tages- und Wochenzeiten, berufsbegleitend, in Form von Teilzeitmaßnahmen oder in Kombination von berufsbegleitendem Lernen mit Blockveranstaltungen in Abschlussnähe angeboten werden. Ein solche Flexibilisierung liegt wegen der geringeren Einkommensverluste und zeitlichen Opportunitätskosten sowohl im Interesse der Individuen, seien sie beschäftigt oder nicht, als auch im Interesse der Betriebe, welche die Lerner beschäftigen. Für viele Bildungseinrichtungen erfordert dies eine Änderung ihres Selbstverständnisses in Bezug auf die Bereitstellung von Bildungsangeboten (Programmkataloge) und ein kundenorientiertes Dienstleistungsbewusstsein.

3.5.4.6 Lernförderliche Arbeitsorganisation und non formales und informelles Lernen

Die Anforderungen am Arbeitsplatz sind einer der wesentlichen Motivatoren und Antreiber lebenslangen Lernens, da sie die Notwendigkeit und den Nutzen des Lernens, insbesondere auch für bildungsfernere Personen, offensichtlich werden lassen. Viele Anregungen zum lebenslangen Lernen kommen aus betrieblichen Arbeitserfahrungen. Im betrieblichen Alltag und vor allem bei betrieblichen Innovationen lernen Beschäftigte informell und müssen, um Sprünge in der technologischen Entwicklung nachvollziehen oder andere Arbeitsplätze einnehmen zu können, in bestimmten Abständen dieses informell erworbene Wissen durch formales Lernen fundieren und erweitern. Insofern bilden informelles und formales Lernen eine Einheit. Die Entwicklung lernförderlicher Formen der Arbeitsorganisation ist einer der wichtigsten Ansätze der Erhöhung der Lernmotivation (Bosch 2000). Erforderlich sind zum einen dezentrale Formen der Arbeitsorganisation mit größeren individuellen Handlungsspielräumen und zum anderen Formen der Arbeitsorganisation, in denen informelles und non formales Lernen direkt angeregt und gesichert wird, z.B. über Jobrotation, Qualitätszirkel, Systeme der Rückmeldungen von Erfolgen und Fehlern sowie notwendigen Lernschritten. Wenn es stimmt, dass betriebliches Lernen einer der wichtigsten Motivatoren für berufliches Lernen ist und angesichts der steigenden Beschäftigungsquoten und der Dualisierung des Lernens (Lernen am Arbeitsplatz und in Weiterbildungseinrichtungen) an Bedeutung gewinnt, dann ist es äußerst beunruhigend, dass sich die Arbeitsorganisation in Deutschland nicht in Richtung lernförderlicher post-tayloristischer Systeme entwickelt, sondern sich als zunehmend polarisiert darstellt. Polarisierung bedeutet Ausschluss bestimmter Beschäftigungsgruppen vom formalen, aber auch vom informellen Lernen. Die Entwicklung lernförderlicher Formen der Arbeitsorganisation muss eine der zentralen Zielsetzungen der Unternehmen, aber auch von Vereinbarungen der Tarifparteien sein, die durch geeignete Rahmensetzungen etwa in der Lohn- und Gehaltspolitik entsprechende Anreize geben können. Die Kommission hält die Vereinbarungen, z.B. in der Metallindustrie zu neuen Entgelt-Tarifvereinbarungen, in denen die Bezahlung zunehmend vom Handlungs- und Entscheidungsspielraum oder der Teamarbeit abhängig gemacht wird, für Schritte in eine Richtung, die ausgebaut werden sollte.

3.5.4.7 Anreize zum lebenslangen Lernen durch Entwicklungen in Arbeits- und Produktmärkten

Da der Staat die Finanzierung lebenslangen Lernens nicht alleine tragen kann und soll, müssen neben den Individuen auch die Unternehmen einen wichtigen Beitrag leis-

---

[14] Vgl. den Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.06.02 zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium.

ten. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass durch Rahmensetzungen in Produkt- und Arbeitsmärkten vielfältige Anreize für die betriebliche Weiterbildung erzeugt werden. Hierzu zählen beispielsweise eine gesundheitsförderliche Arbeitsgesetzgebung, welche die langfristige Nutzung der Arbeitsvermögen der Beschäftigten unterstützt, eine Innovationspolitik, welche die Nutzung und Implementierung neuer Technologien und Organisationsformen erleichtert, Qualitätsstandards auf Produktmärkten (mittels Normen wie der VOB im Bau oder auch durch Stärkung des Verbraucherschutzes) sowie das Produkthaftungs-, Geräte- und Produktsicherheitsrecht sowie Standards zum Gesundheitsschutz der Kunden und zum Arbeits- und Unfallschutz der Beschäftigten. Die Unternehmen reagieren auf die vielfältigen Anforderungen der Märkte und auf die Regulierung der betrieblichen Arbeitsbedingungen in der Regel mit integrierten Konzepten der Qualitätssicherung, des Gesundheitsschutzes oder des Arbeits- und Unfallschutzes, in denen die Qualifizierung der Beschäftigten und ihrer Vorgesetzten eine entscheidende Rolle spielt.

3.5.4.8 Gezielte Förderung bildungsferner Schichten

Die vorliegenden Befunde zur Partizipation an Bildungsangeboten machen deutlich, dass Personen mit höherer Schul- und Berufsausbildung überproportional an Bildungsangeboten partizipieren, sodass Bildungsungleichheiten im Alter eher verstärkt werden. Daraus lässt sich als eine vorrangige Aufgabe von Bildungspolitik ableiten, verstärkt bildungsungewohnte Personen für Bildungsaktivitäten im Alter zu gewinnen. Die Bewältigung dieser Aufgabe setzt neben einer schichtspezifischen finanziellen Förderung und einer stärkeren Zielgruppenorientierung auch eine effektivere Aufklärung über die Gestaltbarkeit von Alternsprozessen der potenziellen Nutzer von Bildungsangeboten voraus. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass gerade in bildungsfernen Schichten die fehlende Partizipation an Bildungsangeboten zum Teil auch auf einseitig negativ akzentuierte Altersbilder zurückgeht, deren Differenzierung als eine allgemeine Aufgabe von Bildungs- wie Gesundheitspolitik verstanden werden kann.

3.5.4.9 Förderung von Eigenverantwortung im Gesundheitssystem

Aus gesundheitspolitischer Perspektive sind Bildungsangebote wegen ihrer Bedeutung für Gesundheitsförderung und Prävention unverzichtbar. Die Kommission geht davon aus, dass die Teilnahme an gesundheitsbezogenen Bildungsangeboten zunehmen wird, wenn es gelingt, die (Mit-)Bestimmungsrechte von Patienten zu stärken, etwa durch die Möglichkeit einer stärker informierten Einflussnahme auf die Art der Behandlung oder durch mehr Transparenz und Differenzierung innerhalb der Leistungen und Tarife der Krankenversicherung.

3.5.4.10 Entwicklung von Qualitätsstandards als Grundlage gezielter Förderung von Bildungsbeteiligung nach der Erwerbsphase

Wenn es etwa möglich ist, die kognitive Leistungsfähigkeit durch die Teilnahme an spezifischen Trainingsprogrammen nachhaltig zu verbessern oder den Verlauf einer demenziellen Erkrankung durch spezifische Programme günstig zu beeinflussen, dann besteht schon unter dem Gesichtspunkt der Entwicklung von Gesundheitskosten ein starkes gesellschaftliches Interesse an der Nutzung entsprechender Angebote durch ältere Menschen. Unter dieser Voraussetzung erscheint es folgerichtig, die Teilnahmebereitschaft älterer Menschen auch durch die Bereitstellung finanzieller Mittel zu fördern. Der in der infas-Untersuchung ermittelte Befund, dass in etwa 87 Prozent aller Fälle die Nutzung von Bildungsangeboten im Alter durch den Wunsch, geistige Leistungsfähigkeit zu verbessern, motiviert ist, verweist auf ein erhebliches Eigeninteresse, was gleichbedeutend damit ist, dass die entsprechenden Kosten nicht in vollem Umfang übernommen werden sollten. Wichtiger erscheint es aus der Sicht der Kommission, bildungsmotivierte Ältere in die Lage zu versetzen, den potenziellen Nutzen eines Bildungsangebots vorab abzuschätzen und auf dieser Grundlage auch jene Angebote auszuwählen, die den größten Nutzen versprechen.

3.5.4.11 Vermehrte Ansprache älterer Menschen als mitverantwortliche Bürger

Die Nutzung von Bildungsangeboten in der Nacherwerbsphase ist auch unter dem Gesichtspunkt der sozialen Integration und Partizipation älterer Menschen sowie der Förderung von Beziehungen zwischen den Generationen zu begrüßen. Eine Verwirklichung der entsprechenden Potenziale älterer Menschen wird aber nur gelingen, wenn diese den Eindruck haben, dass auch jenseits von Finanzierungsfragen ein allgemeines gesellschaftliches Interesse an einer kompetenten älteren Generation besteht. Gerade im Alter ist die Bildungsmotivation in besonderer Weise an den Eindruck, erworbene Bildungsinhalte für sich selbst und andere nutzen zu können, gebunden. Aus diesem Grunde kann die Bildungsbeteiligung älterer Menschen nicht unabhängig von den zentralen Annahmen und Positionen im gesellschaftlichen Diskurs über das Alter gesehen werden.

3.5.5 Förderung des gemeinsamen Lernens der Generationen

Sowohl in der beruflichen Weiterbildung als auch in der Erwachsenenbildung wird der Aspekt des Generationenaustauschs im Kontext von Bildungsaktivitäten vermehrt thematisiert. Weiterbildungsangebote, die auch unter dem Aspekt potenzieller Stärken durch die Umsetzung der Mehrgenerationenperspektive evaluiert wurden, machen deutlich, dass der Austausch zwischen den Generationen für Jung und Alt von hohem zusätzlichen Wert ist – und dies sowohl hinsichtlich des Erfahrungs- und Wissens-

transfers als auch hinsichtlich der Motivation, die in beiden Gruppen erkennbar zunimmt.

Mit den vorliegenden Vorschlägen zur Verbesserung von Lernmöglichkeiten für Ältere soll deshalb nicht ein getrenntes Lernen von Älteren und Jüngeren gefördert werden. Durch gemeinsames Lernen wird der Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen den Generationen gefördert, was gerade im Hinblick auf das kollektive Altern der Gesellschaft und den drohenden Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt. Gerade die Unternehmen, die überdurchschnittlich viele Ältere beschäftigen, zeichnen sich durch eine aktive Förderung des Wissenstransfers zwischen den Generationen aus. Sie setzen in der betrieblichen Arbeitsorganisation auf altersgemischte Arbeitsgruppen und organisieren formale, non formale und informelle Lernprozesse auch in altersgemischten Lerngruppen, um einer Ausgrenzung der Älteren vorzubeugen. Die tägliche Erfahrung des gemeinsamen Arbeitens und Lernens ist zudem eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Abbau von Altersstereotypen. Das Gleiche gilt für das Lernen der Älteren in der Nacherwerbsphase. Befragungen haben gezeigt, dass auch in der Nacherwerbsphase die Älteren beim Lernen nicht unter sich bleiben wollen, sondern den Austausch und den Kontakt mit anderen Altersgruppen suchen. Nur bei Veranstaltungen zu Themen des „Alterns“ und zu Rentenfragen wollen sie mehrheitlich unter sich bleiben (Schröder & Gilberg 2005: 113).

3.6 Handlungsempfehlungen

Die 5. Altenberichtskommission schließt sich den Überlegungen der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ für Personen in der Erwerbsphase weitgehend an und ergänzt sie durch Vorschläge zur Nacherwerbsphase. Die Empfehlungen orientieren sich auch an den positiven Erfahrungen mit Erwachsenenstipendien in Schweden beim Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen, an den französischen Erfahrungen der Umlagefinanzierung insbesondere für befristete Beschäftigte und Leiharbeiter sowie am neuen französischen Weiterbildungsgesetz, das jedem Beschäftigten jährlich einen Weiterbildungsanspruch von 20 Stunden einräumt.

1 **Erwachsenenbildungsförderung**: Geringer qualifizierte Beschäftigte müssen frühzeitig durch ein Nachholen von schulischen, beruflichen und Hochschulabschlüssen in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungsfähigkeit so zu verbessern, dass sie möglichst bis zum normalen Rentenalter erwerbstätig sein können. Zu den geringer qualifizierten Beschäftigten gehören viele Migranten aus den ehemaligen Anwerbeländern. Grundvoraussetzung für die Verbesserung derer Beschäftigungsfähigkeit ist die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse. Die hierzu vorgesehenen Integrationskurse sollen auch die dauerhaft in Deutschland lebenden Migranten einbeziehen.

2 **Grundversorgung mit allgemeiner Bildung**: Die Bundesländer und Kommunen sollen wie bislang eine flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung gewährleisten. Dazu zählt auch die Infrastruktur für das Nachholen von Schulabschlüssen, für die Sprach- und Integrationsförderung von Zuwanderern und für die Förderung des Erwerbs von internationaler Kompetenz (z.B. Sprache und kulturelle Kompetenz). Länder und Kommunen sollen sich auf einen bestimmten Prozentsatz ihres Haushalts verständigen, der jährlich für die Förderung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung zur Verfügung gestellt wird.

3 **Bildungssparen**: Die staatliche Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz (VermBG) soll um die Möglichkeit erweitert werden, auch Bildungssparen staatlich zu fördern. Damit sollen auch für bisher bildungsferne Personengruppen mit niedrigem Einkommen und geringem eigenen Vermögen Anreize geschaffen werden, einen Teil ihres Einkommens in lebenslanges Lernen zu investieren. Erwachsene Lernende sollen auch ein kostengünstiges Darlehen für Bildungszwecke aufnehmen können. In das Bildungskonto können auch vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers eingebracht werden. Um Anreize zum Sparen zu erhalten, müssen die Konten vor staatlichen Zugriffen, z.B. auf das Vermögen Arbeitsloser, geschützt werden.

4 **Ausbau betrieblicher Weiterbildung**: Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist originäre Aufgabe der Betriebe. Der Staat kann allerdings die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung verbessern. Vereinbarungen zu betrieblichen Lernzeitkonten zwischen den Sozialpartnern sollen durch gesetzliche Regelungen zur Insolvenzsicherung der Guthaben, durch eine nachgelagerte Besteuerung der Einzahlungen sowie durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von freiwilligen Vereinbarungen zur Umlagefinanzierung wie in der Bauwirtschaft verbessert werden. Ähnlich wie in Dänemark, Schweden oder Frankreich sollen Beschäftigte für Bildungsmaßnahmen mit einem Rückkehrrecht freigestellt werden. Angesichts der hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitnehmern soll eine Umlage von einem Prozent der Lohnsumme für Qualifizierung erhoben werden. Die Umlagemittel sollen in einen von den Sozialpartnern verwalteten Fonds fließen und in verleihfreien Zeiten für die Weiterbildung genutzt werden.

5 **Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen**: Die Bundesagentur für Arbeit soll nach Vorstellung der Kommission künftig stärker als bisher präventiv die Weiterbildung der auf dem Arbeitsmarkt am stärksten gefährdeten Gruppe der An- und Ungelernten im Betrieb fördern. Dabei sollen nicht nur wie bisher Maßnahmen gefördert werden, die mit einem Berufsabschluss enden, sondern auch anerkannte Module, die zu solchen Abschlüssen hinführen können. Weiterhin sollen die Bildungsbemühungen von Arbeitslosen durch Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiierter Weiterbildung gestärkt werden.

Zur Vermeidung von negativen Selektionseffekten zum Nachteil gering Qualifizierter sollen die prognostizierten

Verbleibsquoten bei Weiterbildungsmaßnahmen flexibler gehandhabt werden. Jeder potenziell von Arbeitslosigkeit bedrohte über 40-Jährige sollte Anrecht auf ein Bildungsprofiling haben, das den individuellen Bildungsbedarf feststellt.

6 Verbesserung der Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen: Die Kommission empfiehlt

- die Möglichkeiten zur Stärkung eigenverantwortlichen Patientenhandelns durch veränderte Informations- und Beratungsstrukturen zu fördern,
- die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt durch die Bündelung von Qualifikationen in anerkannten Berufen oder Fortbildungsgängen zu erhöhen,
- zukünftig die Zertifizierung von im Berufsleben oder im außerberuflichen Alltag erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten verstärkt zu stimulieren und zu unterstützen,
- die Weiterbildungsangebote zeitlich zu flexibilisieren, damit Erwachsene Beruf und Lernen besser miteinander kombinieren können,
- lernförderliche (dezentrale) Formen der Arbeitsorganisation mit größeren individuellen Handlungsspielräumen zu entwickeln, in denen informelles und non formales Lernen direkt angeregt und gesichert wird,
- durch Rahmensetzungen in Arbeits- und Produktmärkten vielfältige Anreize für die betriebliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen zu erzeugen.

7 Förderung von Eigenverantwortung im Gesundheitssystem: Aus gesundheitspolitischer Perspektive sind Bildungsangebote wegen ihrer Bedeutung für Gesundheitsförderung und Prävention unverzichtbar. Angesichts der nachgewiesenen Erfolge derartiger Programme liegt es nahe, gezielte Anreizsysteme zu schaffen. Gleiches gilt für Schulungen mit dem Ziel eines besseren Krankheitsmanagements und einer effektiveren Nutzung von Möglichkeiten des Versorgungssystems.

8 Entwicklung von Qualitätsstandards als Grundlage gezielter Förderung von Bildungsbeteiligung nach der Erwerbsphase: Im Bereich von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Krankheitsmanagement soll die Entwicklung von Qualitätsstandards, anhand derer sich die Effektivität von Bildungsmaßnahmen abbilden lässt, gezielt vorangetrieben werden.

4 Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung

4.1 Zu den Schwerpunkten des Kapitels

Dieses Kapitel hat vor allem zwei Themenkomplexe zum Gegenstand: Zum einen wird auf die gegenwärtige Einkommens- und Vermögenssituation Älterer eingegangen. Sodann werden mögliche Entwicklungsperspektiven für die künftige Einkommenslage erörtert. Sie dürfte sich auf Grund ökonomischer und politischer Entwicklungen deutlich von der jetzigen Lage unterscheiden. Dabei geht es sowohl um das Niveau von Einkommen als auch um die Verteilung des Einkommens und die Struktur der Einkommen nach Einkunftsarten (Einkünfte aus gesetzlichen, betrieblichen und privaten Systemen).

Hinsichtlich des Einkommens konzentrieren sich die Darlegungen auf solche Einkünfte, die in der Nacherwerbsphase (also bei Bezug von Renten/Pensionen) bezogen werden. Damit bleiben Aspekte der ökonomischen Potenziale Älterer, die mit der „Erwerbsarbeit“ in der Erwerbsphase in Verbindung stehen, ausgeklammert und werden im entsprechenden Kapitel behandelt (siehe Kapitel Erwerbsarbeit). Allerdings liegen kaum differenzierte Informationen über Einkünfte aus Erwerbsarbeit während des Bezugs z.B. von Altersrenten vor.

Die Einkommenslage im Alter ist von herausragender Bedeutung für die Einkommensverwendung in dieser Lebensphase und damit für die durch Ältere entfaltete Nachfrage und deren mögliche Beschäftigungseffekte. Diesem Aspekt wird im folgenden Kapitel, insbesondere unter dem Stichwort „Seniorenwirtschaft“, nachgegangen (siehe auch Kapitel Chancen der Seniorenwirtschaft in Deutschland). Inwieweit sich dieses Potenzial auch in Zukunft entwickeln wird und gesamtwirtschaftlich, wie insbesondere auch beschäftigungsrelevant, nutzen lässt, hängt nicht zuletzt von der Einkommensentwicklung Älterer in der Zukunft ab.

Das Einkommensniveau allgemein wird maßgeblich von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung geprägt. Hierzu wird von Wissenschaftlern wie Politikern vielfach die Auffassung vertreten, dass die demografische Entwicklung – sowohl was den Umfang (vor allem) der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als auch deren Altersstruktur (zunehmender Anteil Älterer) betrifft – negative Konsequenzen für die Produktivitätsentwicklung und damit auch die künftige Einkommensentwicklung haben wird. Hierauf wird gleichfalls kurz eingegangen.

Hinsichtlich der künftigen Entwicklung der Alterseinkommen werden bereits heute absehbare Folgen insbesondere der Neuausrichtung der Alterssicherungspolitik erörtert. Zusätzlich sind Wirkungen sowohl der veränderten Lage auf dem Arbeitsmarkt als auch von Entscheidungen in anderen Bereichen des sozialen Sicherungssystems (wie Kranken- und Pflegeversicherung sowie Arbeitsförderung und der neuen Grundsicherungssysteme, wie „Arbeitslosengeld II“) zu berücksichtigen. Dies alles unterstreicht die Aussage, dass von der heutigen Einkommenslage im Alter nicht auf die in der Zukunft geschlossen werden kann. Sowohl das Risiko von Einkommensarmut als auch einer steigenden Einkommensungleichheit im Alter sind absehbare Folgen verschiedener in die Wege geleiteter Veränderungen im Zusammenspiel mit der ökonomischen und demografischen Entwicklung. Auf der Basis von Beurteilungskriterien wird schließlich die Frage aufgeworfen, ob es auch Alternativen dazu gibt, die anders zu beurteilende sozial- und verteilungspolitische Effekte erwarten lassen. Auf der Basis der vorangegangenen Analyse werden schließlich einige Handlungsempfehlungen abgeleitet.

4.2 Zur derzeitigen Einkommenslage im Alter

Im 3. Altenbericht wurde ausführlich auf die (differenziert zu betrachtende) Einkommenslage Älterer und die zu ihrer Analyse vorhandenen Datenquellen eingegangen. Deshalb wird nachfolgend nur noch kurz auf die vielfach nicht hinreichend beachtete Heterogenität der Einkommen – bezüglich Höhe wie auch Struktur – hingewiesen. Dabei werden Unterschiede zwischen Männern und Frauen und vor allem auch zwischen Ost- und Westdeutschland besonders beachtet, da insbesondere letztere noch für längere Zeit bestehen werden.

Seit der Vorlage des 3. Altenberichts im Sommer 2000 sind jedoch in verschiedenen Bereichen z.T. tief greifende Veränderungen erfolgt, auf die wir uns im Folgenden konzentrieren. Auf die dadurch veränderte Lage und die Einschätzung der künftigen Entwicklung wird deshalb das Schwergewicht im Zusammenhang mit Einkommen Älterer gelegt.

Die Einkommenslage älterer Menschen in Deutschland steht in jüngerer Zeit vielfach im Blickpunkt, wenn Vorschläge zur „Reform“ im Bereich sozialer Sicherung begründet werden, durch die es zu Einkommensbelastungen für die Gruppe der jetzt Älteren kommt. Solche Maßnahmen haben allerdings in der Regel auch Konsequenzen für die künftige Einkommenslage diejenigen, die erst in Zukunft zur Gruppe der Älteren zählen werden.

Oft wird darauf verwiesen, dass heutige Ältere – sowohl im Vergleich zu Älteren früher als auch zu Jüngeren heute – ökonomisch günstig dastehen und ein hohes „Konsumpotenzial“ auf sich vereinigen. Deshalb sind Ältere als Konsumenten – und in dieser Hinsicht als „Wirtschaftsfaktor“ – zunehmend in das Blickfeld von Marktforschung, Unternehmensstrategien aber auch politischer Entscheidungsträger gerückt. Aus der (absoluten oder re-

lativen) Einkommenslage Älterer wird vielfach aber auch abgeleitet, dass sie stärker mit Abgaben (seien es Steuern oder Sozialbeiträgen) belastet werden können (was dann das Einkommensverwendungspotenzial reduziert), wie auch vermehrt belastet werden können durch Zuzahlungen, z.B. im Krankheits- und Pflegefall. Generell wurden mit Hinweis auf die künftige demografische Entwicklung Vorschläge zur Veränderung der ökonomischen Situation zwischen „Generationen" begründet, die eine – im Vergleich zum Status quo – Veränderung zu Gunsten Jüngerer und zu Lasten Älterer vorsehen. Dabei wurde die politische Diskussion (gezielt) auf die Verteilung *zwischen* „Generationen" – meist im Sinne von Geburtsjahrgängen – fokussiert, während die Verteilung innerhalb der Generationen, also Verteilung *innerhalb* der Personen- und Haushaltsgruppen, dagegen weitgehend ausgeblendet blieb. Die Folge waren und sind oft pauschale Aussagen, die zur Begründung von Vorschlägen oder Maßnahmen mit herangezogen werden. Dabei werden – zumeist implizit – Informationen für die gegenwärtige Altenpopulation auf künftige Ältere übertragen. Aus diesem Grunde wird in diesem Kapitel solchen Fragen besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

4.2.1 Heterogenität der Einkommenslage im Alter

Das Einkommensverwendungspotenzial im Alter wird durch Einkommen und Vermögen geprägt. Beides wiederum wird maßgeblich durch ökonomische, demografische und politische Bedingungen, aber auch durch individuelle Entscheidungen in der vorgelagerten Erwerbsphase beeinflusst (u.a. dort getroffene Vorsorgeentscheidungen), darüber hinaus dann aber auch durch die in der Altersphase herrschenden politischen Rahmenbedingungen und Regelungen – z.B. des Sozialversicherungs- und Steuerrechtes – sowie „im Alter" getroffene individuelle Entscheidungen. Die Folge ist eine hohe Heterogenität in der Höhe wie auch der Struktur von Einkommen und Vermögen im Alter. Im 3. Altenbericht wurden ausführlich die verschiedenen Determinanten der Einkommens- und Vermögenslage im Alter aufgezeigt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2001: 186 ff.).

Zu beachten ist u.a., dass unterschiedliche Geburtsjahrgänge in verschiedenen Phasen ihres Lebensablaufs unterschiedlich lange von bestimmten Bedingungen betroffen werden – so z.B. durch die sich im Zeitablauf z.T. tief greifend verändernde Lage auf dem Arbeitsmarkt. So werden sich die Folgen der verschlechterten Arbeitsmarktsituation der vergangenen Jahrzehnte für die Alterseinkommen überwiegend erst in der Zukunft zeigen.

Bereits diese wenigen Hinweise machen unmittelbar plausibel, dass sich einfache Fortschreibungen eines jetzt vorfindbaren Zustands (z.B. von Rentenansprüchen oder der Einkommenslage heute Älterer im Vergleich zu der von Erwerbstätigen) als Grundlage für Aussagen über die Situation in der Zukunft und damit auch als Grundlage für Entscheidungen über Maßnahmen verbieten.

Ein weiterer Grund für die Heterogenität ergibt sich auch aus den in Deutschland vielgestaltigen Alterssicherungssystemen mit ihren z.T. beträchtlich unterschiedlichen Regelungen für die verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen – für unselbstständig Beschäftigte im privaten und öffentlichen Bereich wie auch für verschiedene Gruppen von Selbstständigen.[15] Das deutsche Alterssicherungssystem, das sich schon seit langem aus mehreren Schichten zusammensetzt[16], hat vor wenigen Jahren durch die Einführung einer „bedarfsorientierten Grundsicherung" bei Alter und Erwerbsminderung nun eine vierte Schicht erhalten, die – wie vorher schon die Sozialhilfe – bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen im Falle unzureichenden Alterseinkommens bereitstellt. Abbildung 23 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die institutionelle Struktur des deutschen Alterssicherungssystems. Ausführlich wird auf die verschiedenen Alterssicherungssysteme und ihre Leistungen im neuesten Alterssicherungsbericht der Bundesregierung eingegangen, der im Herbst 2005 vorliegen dürfte.

Zu den Faktoren, die zur Heterogenität in der Einkommenslage beitragen, zählen auch die zwischen Ost- und Westdeutschland bestehenden beträchtlichen Unterschiede in der Einkommensstruktur. Sie resultieren aus der unterschiedlichen Bedeutung einzelner Alterssicherungssysteme und der daraus fließenden Einkünfte. Hier wirken sich nach wie vor die verschiedenen Konzeptionen und Strukturen der Alterssicherungssysteme von DDR und Bundesrepublik aus (Schmähl 1991), trotz der inzwischen erfolgten Angleichung rechtlicher Rahmenbedingungen. So dominieren beispielsweise in Ostdeutschland derzeit die Fälle, in denen die Alterseinkommen ausschließlich auf dem Bezug von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) basieren (Tabelle 9), während dies in Westdeutschland nur für rund ein Drittel ehemals abhängig Beschäftigter gilt. Derzeit sind betriebliche Alterssicherung in der Privatwirtschaft (BAV) wie im öffentlichen Dienst (ZöD) und auch die Privatvorsorge für die Einkommenslage ostdeutscher Rentner kaum relevant. Diese Quelle der Heterogenität der Einkommensstruktur zwischen Ost- und Westdeutschland wird noch längere Zeit bedeutsam bleiben, denn die auf Kapitalfundierung basierende private Vorsorge und die betriebliche Alterssicherung werden in Ostdeutschland erst allmählich und längerfristig größere Bedeutung für die Zusammensetzung der Alterseinkommen erlangen.

Die unterschiedliche strukturelle Zusammensetzung der Einkommen von ost- und westdeutschen Rentnern in Ein- und Zweipersonenhaushalten spiegeln auch Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) wider. Hier zeigt sich gleichfalls die herausragende Bedeutung der GRV-Renten als Quelle der Alterseinkommen (Abbildung 24).

---

[15] Für die letztgenannte heterogene Gruppe von Selbstständigen liegen bislang z.T. nur unzureichende statistische Daten über deren Altersvorsorge wie auch die Absicherung im Alter vor (Fachinger, Oelschläger & Schmähl 2004).

[16] Der Begriff „Schicht" charakterisiert die Realität weitaus zutreffender als der häufig verwendete Ausdruck „Säule".

Abbildung 23

Alterssicherung für verschiedene Gruppen von Erwerbstätigen in Deutschland

Individuelle ergänzende Sicherung	**Nicht geförderte private Alterssicherung (Lebensversicherungen, Ersparnisse, Altenteil usw.)**							
	Freiw. Versicherung (GRV)		**Geförderte zertifizierte private Alterssicherung** (*)					
Zusatzsysteme						Betriebl. Altersversorgung	Zusatzversorgung im öff. Dienst	
Gesetzlich verankerte Systeme		**Berufsständ. Vers.-werke** (***)	**Alterssicherung der Landwirte** (**)	Sondereinrichtungen oder -regelungen für Selbstständige innerhalb der GRV	Knappschaft	BfA und Landesversicherungsanstalten, Seekasse		**Beamtenversorgung**
				Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)				
	Bedarfsorientierte Grundsicherung							
Personenkreis	Nicht pflichtversicherte Selbstständige	Freie Berufe	Landwirte	Selbstständige nach §§ 2 + 4 SGB VI (Handwerker, Künstler u.a., Versicherungspflichtige auf Antrag)	Beschäftigte im Bergbau	Sonstige		Beamte, Richter und Berufssoldaten
	Selbstständige				Arbeiter und Angestellte			
					Abhängig Beschäftigte			
	Privater Sektor						Öffentlicher Dienst	

(*) Förderung auch für Ehepartner ohne eigenen Anspruch, wenn der erste Ehepartner den vollen Mindesteigenbetrag leistet und ein eigener Vertrag besteht.
(**) Einschließlich mithelfender Familienangehöriger; als Teilversorgung, ergänzt durch betriebliche Maßnahmen (Altenteil).
(***) Berufsständische Versorgungswerke, teilweise auch für abhängig Beschäftigte in der jeweiligen Branche.
Quelle: Schmähl (1986: 686), mit Änderungen und Ergänzungen.

Tabelle 9

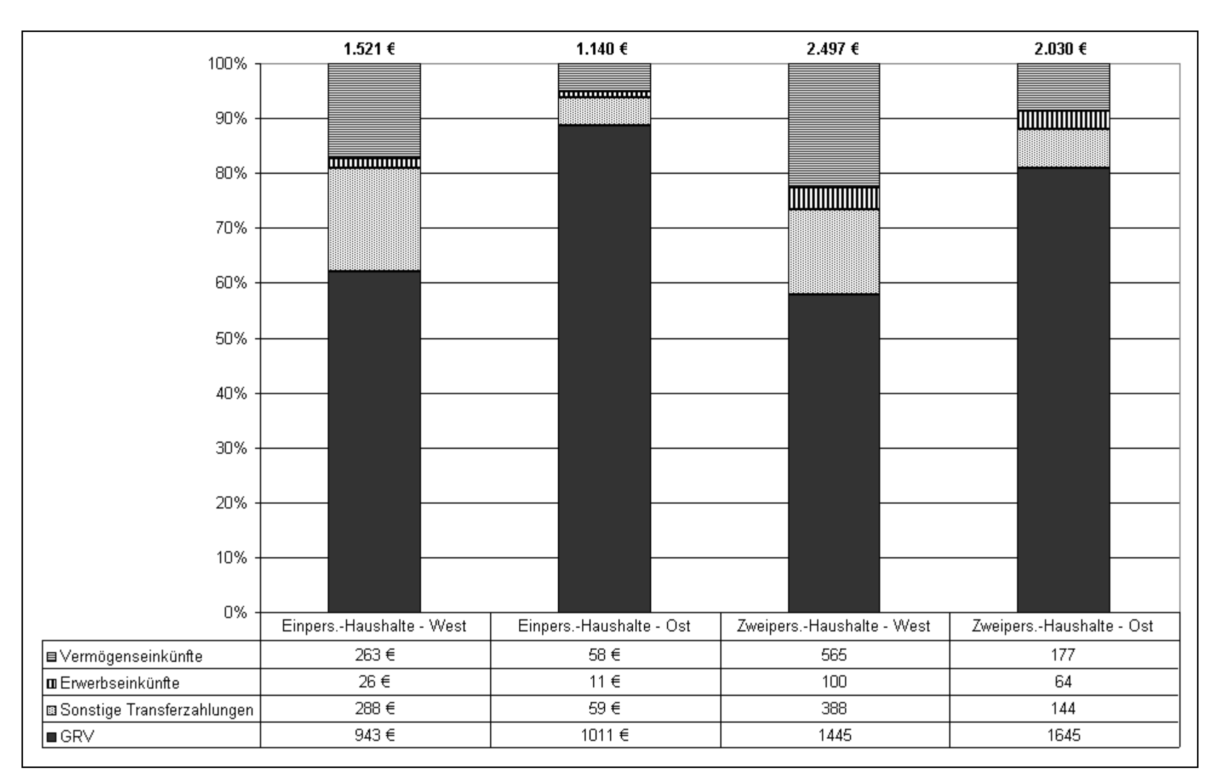
Netto-Gesamteinkommen von ehemals abhängig Beschäftigten (Männer ab 65 Jahre) nach Art der Alterssicherung 1999

Einkünfte aus Alterssicherungssystemen	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
	Anteil (in %)	Netto-Gesamteinkommen (in €/Monat)	Anteil (in %)	Netto-Gesamteinkommen (in €/Monat)
nur GRV	*34*	1.510	*89*	1.606
GRV + BAV	*28*	2.041	*1*	1.892
GRV + ZöD	*10*	1.935	*1*	2.120
mit BV	*11*	2.463	*0*	/

Anmerkung: Im Alterssicherungsbericht werden keine Einkommensangaben für Frauen vorgelegt.
Abkürzungen: GRV= Gesetzliche Rentenversicherung, BAV = Betriebliche Altersversorgung, ZöD = Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, BV = Beamtenversorgung.
Quelle: Bundesregierung 2001. Dort wurden empirisch in der ASID 99 (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001) ermittelte Brutto-Einkünfte in Nettoeinkommen umgerechnet.

Abbildung 24

Einkommensstruktur nach Einkommensarten bei Ein- und Zweipersonenhaushalten von Rentnerinnen und Rentnern in West- und Ostdeutschland



	Einpers.-Haushalte - West	Einpers.-Haushalte - Ost	Zweipers.-Haushalte - West	Zweipers.-Haushalte - Ost
Vermögenseinkünfte	263 €	58 €	565	177
Erwerbseinkünfte	26 €	11 €	100	64
Sonstige Transferzahlungen	288 €	59 €	388	144
GRV	943 €	1011 €	1445	1645

Quelle Münnich 2001. Datenbasis: EVS 1998, eigene Darstellung.

Diese unterschiedlichen Einkommensstrukturen machen es übrigens unmittelbar plausibel, dass z.B. reduzierende Maßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung vor allem diejenigen einkommensmäßig treffen, deren Alterseinkommen hauptsächlich aus Renteneinkünften der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Dies gilt – außer für ostdeutsche Altenhaushalte – generell insbesondere für Altenhaushalte mit niedrigem Einkommen.

Bereits der Blick allein auf Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung – die derzeit noch die wichtigste Einkunftsquelle für einen Großteil des nicht mehr erwerbstätigen Teils der Bevölkerung sind – offenbart ein hohes Maß an Heterogenität der Rentenhöhe sowohl zwischen Männern und Frauen als z.B. auch zwischen Ost- und Westdeutschland.[17] In der öffentlichen Diskussion spielen diese Unterschiede jedoch eine untergeordnete Rolle, da bei Diskussionen über Veränderungen im Rentenrecht zumeist Angaben für die so genannte Eck- oder Standardrente ins Zentrum gerückt werden. Bei der Eckrente handelt es sich jedoch um einen hypothetischen Rentenfall, basierend auf 45 so genannten Entgeltpunkten, die z.B. bei 45 Versicherungsjahren und durchschnittlichem Bruttoarbeitsentgelt erreichbar sind.[18] Unabhängig von Änderungen des Leistungsrechts, die sich auf die Höhe der individuell im Zeitablauf akkumulierten Entgeltpunkte auswirken (z.B. der Reduzierung von anrechenbaren Ausbildungszeiten für die Rentenansprüche oder Veränderungen bei Kindererziehungszeiten), werden für die Eckrente stets 45 Entgeltpunkte zugrunde gelegt. Das heißt auch, dass die Frage, ob und inwieweit Entgeltpunkte – zumal in dieser Höhe – von den Versicherten erworben werden können, ausgeblendet bleibt. Die individuelle Rentenhöhe ergibt sich aus der Multiplikation der vom Versicherten erreichten Summe an Entgeltpunkten mit dem so genannten „aktuellen Rentenwert“, der sich für Ost- und Westdeutschland nach wie vor unterscheidet.[19]

In Westdeutschland betrug die Eckrente nach Abzug von Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag 2002 im Jahresdurchschnitt rund 1060 Euro monatlich; in Ostdeutschland waren es knapp 930 Euro (wegen des dort niedrigeren „aktuellen Rentenwerts“). Da in der öffentlichen Diskussion immer wieder die Höhe der Eckrente herangezogen wird, erweckt dies vielfach den Eindruck, als ob diese Rentenhöhe weit verbreitet und typisch sei. Oftmals wird die Eckrente auch mit der „Durchschnittsrente“ gleichgesetzt. Beides ist allerdings unzutreffend und vermittelt ein falsches Bild der tatsächlichen Situation. Um dies zu verdeutlichen, enthält zunächst Tabelle 10 verschiedene Mittelwerte zur Höhe der tatsächlich gezahlten Altersrenten – wiederum (wie in Tabelle 9) nach Abzug der von der Rente einbehaltenen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge.

Die ostdeutschen Renten sind trotz des dort niedrigeren „aktuellen Rentenwerts“ im Durchschnitt höher als in Westdeutschland, insbesondere auf Grund der höheren Zahl von Versicherungsjahren und (bei Männern im Durchschnitt) auch einer höheren – der Rentenberechnung zugrunde liegenden – relativen Entgeltposition.

Hinter solchen Mittelwerten verbirgt sich aber eine beträchtliche Streuung der Renten: So erhielten 50 Prozent

[17] Zusätzlich nach Art der Altersrente und (derzeit noch nach) Versicherungszweig, worauf hier – ebenso wie auf Erwerbsminderungsrenten – nicht eingegangen wird.

[18] Entgeltpunkte determinieren in der gesetzlichen Rentenversicherung die relative (individuelle) Rentenhöhe (z.B. wird bei Durchschnittsverdienst in einem Jahr ein Entgeltpunkt gutgeschrieben), während für die absolute Höhe der Rente die insgesamt während der Versicherungsdauer akkumulierten Entgeltpunkte mit dem „aktuellen Rentenwert“ multipliziert werden. Der aktuelle Rentenwert verändert sich im Ausmaß der jeweiligen Rentenanpassungssätze.

[19] Er betrug beispielsweise im Jahresdurchschnitt 2002 25,58 Euro in West- und 22,38 Euro in Ostdeutschland.

Tabelle 10

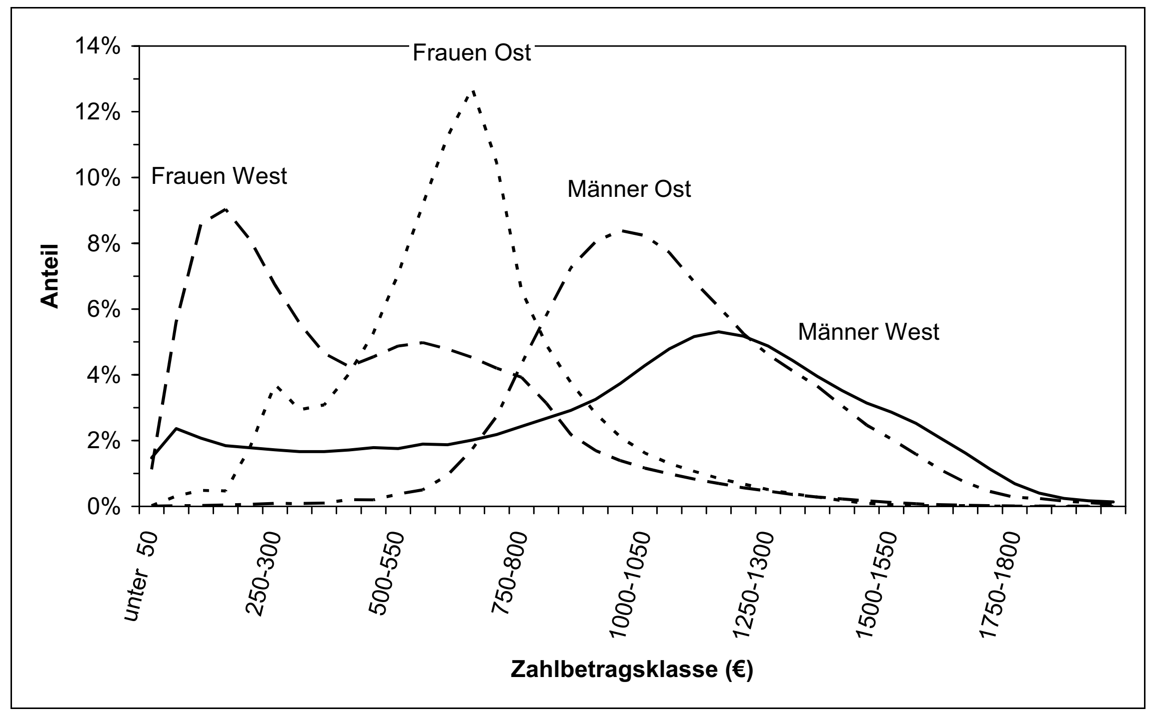
Mittelwerte der Zahlbeträge und Berechnungsgrundlagen von Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung 2002

Maßzahl	bezogen auf	Westdeutschland		Ostdeutschland	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen
Durchschnitt (arithmetisches Mittel)	Rente (in €)	997	466	1.085	654
	Entgeltpunkte	44,8	19,4	51,1	33,3
	Versicherungsjahre	40,4	25,5	45,7	39,7
Median*)	Rente (in €)	1.055	382	1.030	627
Modus**)	Rente (in €)	1.175	175	975	675

Erläuterungen: Monatliche Zahlbeträge. Von den Zahlbeträgen sind Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bereits abgezogen worden.
Alle Angaben wurden aus klassifizierten Daten (Klassenbreite 50 Euro / 0,1 Entgeltpunkte) errechnet.
*) 50% der Renten liegen unter bzw. über dem Median.
**) Klassenmitte der am stärksten besetzten Klasse.
Quelle: Viebrok, Himmelreicher & Schmähl 2004. Datenbasis: Statistik des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) 2003.

Abbildung 25

Verteilung der Altersrenten nach Zahlbetragsklassen im Bestand der gesetzlichen Rentenversicherung am 31.12.2002



Quelle: Schmähl 2005a: 158. Datenbasis: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) 2003.

der west- wie ostdeutschen Männer eine Rente von weniger als etwa 1.000 Euro monatlich – also auch weniger als die Eckrente. Bei den Frauen waren es sogar etwa 95 Prozent, die eine Rente bezogen, die niedriger als die Eckrente war. Die Abbildung 25 vermittelt einen Eindruck von der Streuung der Höhe von Frauen- und Männerrenten in West- sowie Ostdeutschland.

Zugleich wird daran aber auch deutlich, dass die höheren Durchschnittsrenten ostdeutscher Männer im Vergleich zu westdeutschen Männern einen verzerrten Eindruck vermitteln, denn der für Westdeutschland niedrigere Durchschnittswert kommt durch einen hohen Anteil relativ niedriger Renten zustande. Ein Blick auf Abbildung 25 zeigt, dass die Häufung der Rentenfälle in Westdeutschland in höheren Zahlbetragsklassen liegt als bei den Männerrenten in Ostdeutschland.

In Ostdeutschland treffen jedoch auf Grund der höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen – zumal meist als Vollzeittätigkeit – im Haushalt eines Rentnerehepaares häufiger zwei höhere Renten zusammen. Allerdings fehlen – wie erwähnt – in Ostdeutschland bislang weitgehend die Betriebsrenten, und auch die private Altersvorsorge ist als Quelle der Alterseinkommen quantitativ noch kaum von Bedeutung, was noch längere Zeit zutreffen wird.[20]

Von der Höhe der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung kann aber insbesondere in Westdeutschland zumeist nicht auf die individuelle Einkommenssituation geschlossen werden oder gar auf die eines mehrere Personen umfassenden „Rentner-Haushalts“. Zudem werden besonders niedrige Renten vielfach durch weitere Einkünfte ergänzt.[21] Insofern – dies machen Abbildung 26 und Abbildung 27 deutlich – unterscheidet sich auch die Einkommensschichtung in Westdeutschland weitaus mehr von der Rentenschichtung (Abbildung 25) in Ostdeutschland.

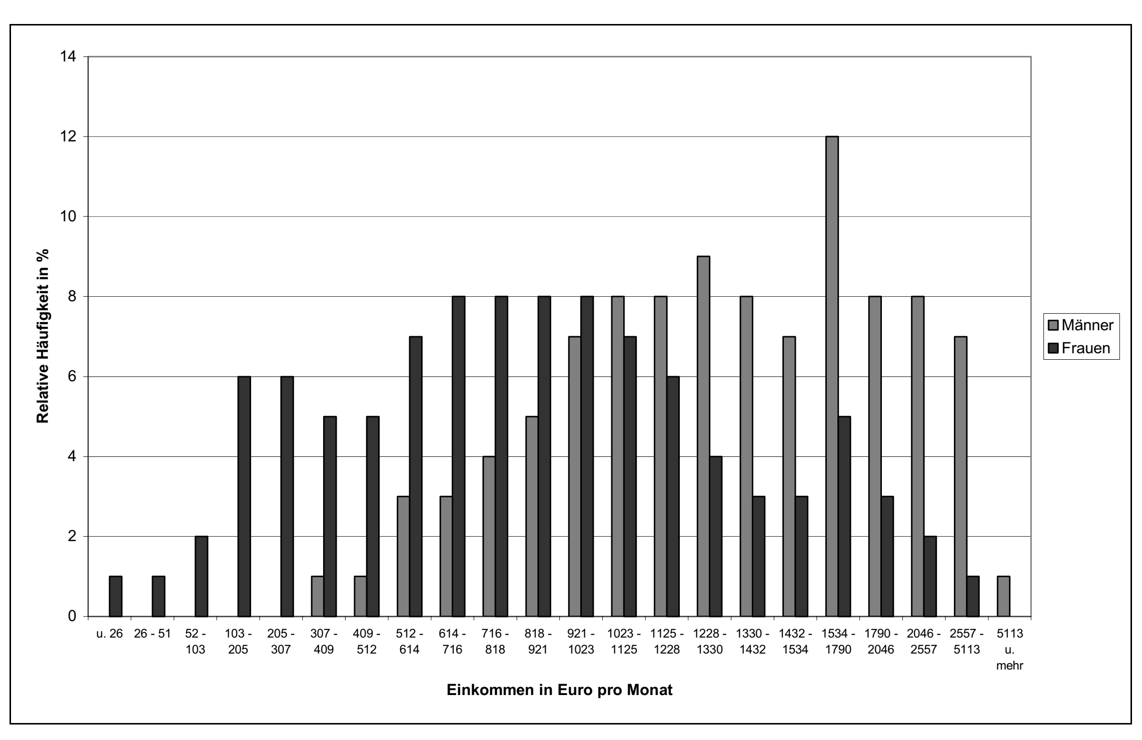
Die neuesten Daten der repräsentativen Untersuchung „Alterssicherung in Deutschland“ (ASID ’03) für das Jahr 2003 über Einkommen von Einzelpersonen und Ehepaa-

[20] Eine ausführlichere Darstellung im Hinblick auf die Heterogenität der Einkommenslage im Alter – basierend auf Daten für Anfang der neunziger Jahre – findet sich im 3. Altenbericht, Kapitel 5. 3 und 5.4.

[21] Dies wurde bereits vor nun fast 30 Jahren mit Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe empirisch belegt (Schmähl 1977: 402 ff.).

Abbildung 26

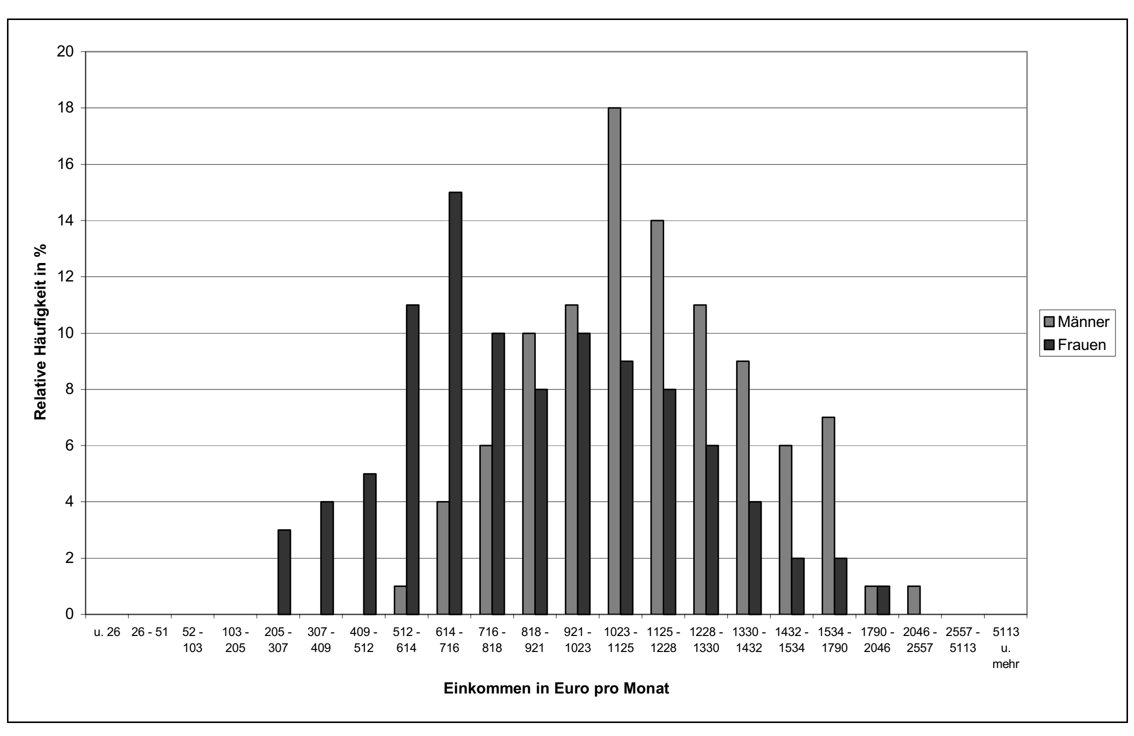
Schichtung des Nettoeinkommens von 65-Jährigen und Älteren – Westdeutschland 1999



Quelle: BMA 2001a, ASID 1999.

Abbildung 27

Schichtung des Nettoeinkommens von 65-Jährigen und Älteren – Ostdeutschland 1999



Quelle: BMA 2001a, ASID 1999.

ren unterstreichen nochmals Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland, aber auch innerhalb der Gruppe der älteren (d.h. 65 Jahre alten und älteren) Alleinstehenden (Tabelle 11).

Die Durchschnittswerte für das Nettoeinkommen der Ehepaare sind zwar höher als die von Alleinstehenden, doch ist zu beachten, dass vom Einkommen zwei Personen leben. Trotz der im Durchschnitt höheren Renten in Ostdeutschland liegt das Gesamteinkommen im Westen über dem im Osten (abgesehen von ledigen Männern und verwitweten Frauen, wo die Durchschnittswerte in beiden Gebietsteilen gleich sind). Wie schon die Abbildung 26 und 5 verdeutlichten, ist die Streuung der Einkommen auch für Alleinstehende und Ehepaare nach den aktuellen ASID-Daten im Westen stärker als im Osten. So lag 2003 für rund ¾ aller Ehepaare in Ostdeutschland das Nettoeinkommen zwischen 1.500 und 2.500 Euro monatlich, während in diesem Einkommensbereich in Westdeutschland weniger als die Hälfte der Ehepaar-Einkommen entfiel.

Schließlich zeigt sich auch in den Daten der ASID `03, dass nachweisbar die verschiedenen Einkommensarten zwischen West- und Ostdeutschland unterschiedliche Bedeutung besitzen. Die dominierende Bedeutung der Einkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht zwar auch in Westdeutschland, doch ist sie in Ostdeutschland bei weitem ausgeprägter (Tabelle 12).

Tabelle 11

Nettoeinkommen im Alter ab 65 – nach Geschlecht und Familienstand in West- und Ostdeutschland 2003 in Euro/Monat

Familienstand	Männer			Frauen		
	West	Ost	Ost : West (in %)	West	Ost	Ost : West (in %)
Ehepaare[1]	**2.209**	**1.938**	***88***			
Alleinstehende	**1.513**	**1.282**	***85***	**1.166**	**1.119**	***96***
darunter:						
Verwitwete	1.598	1.314	*82*	1.176	1.195	*102*
Geschiedene[2]	1.427	1.132	*79*	1.050	827	*79*
Ledige	1.386	1.403	*101*	1.187	953	*80*

[1] Ehemann ab 65,
[2] Einschließlich getrennt lebender Ehemänner.
Quelle: Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID ’03), Angaben des BMWA 2005.

Tabelle 12

Die wichtigsten Einkommensquellen der Bevölkerung ab 65 Jahren (in Prozent des Bruttoeinkommensvolumens)

Einkommensquelle	Alle	Ehepaare		Alleinst. Männer		Alleinst. Frauen	
		West	Ost	West	Ost	West	Ost
Gesetzliche Rentenversicherung	*66*	*57*	*89*	*60*	*87*	*68*	*95*
Andere Alterssicherungssysteme	*21*	*26*	*2*	*26*	*5*	*22*	*2*
Erwerbstätigkeit Zinsen, Vermietung,	*4*	*7*	*5*	*3*	*1*	*1*	*0*
Lebensversicherung u. a.	*7*	*9*	*3*	*9*	*6*	*6*	*2*
Wohngeld/Sozialhilfe/Grundsicherung	*1*	*0*	*0*	*1*	*1*	*1*	*1*
Summe	***100***	***100***	***100***	***100***	***100***	***100***	***100***

0 = weniger als 0,5, jedoch mehr als 0
Abweichungen der Summe von 100% sind rundungsbedingt.
Quelle: Alterssicherung in Deutschland 2003 (ASID `03), Angaben des BMWA 2005.

4.2.2 Einkommensarmut im Alter

Eine „Erfolgsgeschichte“ der deutschen Alterssicherungspolitik – insbesondere ausgelöst mit der Rentenreform des Jahres 1957 durch die Einführung der „dynamischen Rente“ und dem damit verbundenen Paradigmenwechsel (Rente als „Lohnersatz“ und nicht mehr länger als primär nur Altersarmut vermeidendes „Zubrot“) – ist, dass inzwischen der Anteil von Altenhaushalten, die in Einkommensarmut leben, deutlich gesunken ist. Ältere sind heute – bezogen auf die Gesamtbevölkerung wie auch gemessen an anderen Bevölkerungsgruppen – nur noch unterdurchschnittlich in der Gruppe der Armen vertreten. Dieser Tatbestand wird allerdings in der Literatur manchmal geradezu gegen diese Bevölkerungsgruppe gewendet, indem ihre insofern günstigere Situation – z.B. verglichen mit der Gruppe Alleinerziehender – als Argument für vertretbare oder gar erforderliche Einschnitte bei Alterseinkommen herangezogen wird.

In Untersuchungen, die auf Vergleichbarkeit zwischen den EU-Ländern angelegt sind, wie auch im 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, wird eine „Armutsrisikoquote“ ausgewiesen, gemessen als 60 Prozent des „Medians der laufend verfügbaren Äquivalenzeinkommen“ aller Haushalte in Deutschland.[22] Als Datenbasis dient dort die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe. Nach dieser Vorgehensweise ergibt sich bei Verwendung der neuen OECD-Skala für Äquivalenzgewichte für die Gesamtheit aller Haushalte eine Armutsrisikoquote von 13,5 Prozent für das Jahr 2003 (Westdeutschland 12,2 Prozent, Ostdeutschland 19,3 Prozent, Bundesregierung 2005: 20). Für Personen im Alter von 65 und mehr Jahren wird diese Quote für Gesamtdeutschland mit 11,4 Prozent und für Rentner/Pensionäre mit 11,8 Prozent angegeben, im Vergleich zu 35,4 Prozent für Alleinerziehende (Tabelle 13).

Die Ergebnisse solcher Vergleiche sind von einer Vielzahl von Annahmen und Abgrenzungen abhängig. Dazu gehören:

– die statistische Datengrundlage,

– die verwendete Äquivalenzskala,[23]

– der verwendete Mittelwert (hier Median),

– der Prozentsatz des jeweiligen Mittelwerts (hier 60 Prozent).

Die Bedeutung der Äquivalenzgewichte wird an einem Vergleich nach alter und neuer OECD-Skala für diese Werte der Rentner/Pensionäre offenkundig: Nach der alten Skala wurde für alle Haushalte eine Quote von 13,1 Prozent und für Rentner/Pensionäre von 7,8 Prozent errechnet, nach der neuen bei nur wenig veränderter Quote für alle Haushalte (13,5 Prozent) ein deutlich höherer Wert für Rentner/Pensionäre (11,8 Prozent). Im Vergleich zu 1998 ist – bei einem Anstieg der Quote für alle Haushalte – ein Rückgang sowohl bei Rentnern/Pensionären als auch bei Personen im Alter von 65 und mehr Jahren zu verzeichnen.

Ein Vergleich der Berechnungen basierend auf der EVS und dem sozio-oekonomischen Panel (SOEP) verdeutlicht die Bedeutung der unterschiedlichen Datenquellen für die Ergebnisse: So wird – bei identischer Äquivalenzskala (OECD-neu) – für 2003 ein Anteil von 14 Prozent für alle Haushalte errechnet und für 65 Jahre und älter von 9,6 Prozent. Hiernach sind die Älteren im Vergleich zum Durchschnitt der Bevölkerung noch geringer vom „Armutsrisiko“ betroffen als nach den Berechnungen auf der EVS-Basis (dort 13,5 Prozent als Gesamtdurchschnitt, 11,4 Prozent für Ältere) (Noll & Weick 2005).[24] Allerdings ergeben sich beträchtliche Schwankungen der Werte von einem Jahr zum anderen (2001: 8,9 Prozent, 2002: 11,9 Prozent, 2003: 9,6 Prozent), was die Sensitivität der Berechnungsergebnisse erahnen lässt. Wie Tabelle 14 zeigt, ergeben sich je nach Äquivalenzskala, Datenquelle und Prozentsatz des Mittelwerts (hier des Medians) deutlich unterschiedliche Armutsgrenzen oder Armutsrisikoschwellen.

Bei der Abgrenzung der jeweiligen Haushaltsgruppen sind z.B. die Haushaltsgröße und -zusammensetzung von Bedeutung. Wie Tabelle 15 für „Altenhaushalte“ verdeutlicht, bestehen große Unterschiede zwischen Ein- und Zweipersonen-Haushalten: Hiernach sind die Armutsrisikoquoten der „alten“ Einpersonenhaushalte weit überdurchschnittlich, während für alle Haushalte mit einem

[22] Hier erfolgt also eine Berücksichtigung von Haushaltsgröße und -zusammensetzung. Durch das „Äquivalenzeinkommen“ soll ein gleiches Maß an Bedürfnisbefriedigungsmöglichkeit damit ausgedrückt werden, indem stets das erste (erwachsene) Haushaltsmitglied das Gewicht 1, alle weiteren Gewichte kleiner als 1 zugewiesen erhalten (um z.B. gemeinsames Wirtschaften im Haushalt zu berücksichtigen). Diese Äquivalenzgewichte können allerdings unterschiedlich festgelegt werden.

[23] Dabei geht in der neuen (alten) OECD-Skala die erste erwachsene Person mit einem Gewicht von 1,0, jeder weitere Erwachsene mit 0,5 (0,7) und jedes Kind unter 14 Jahren mit 0,3 (0,5) in die Berechnung des äquivalenzgewichteten Pro-Kopf-Einkommens ein. In der neuen Skala werden die Einsparungen durch gemeinsames Wirtschaften im Haushalt also höher angesetzt als in der alten OECD-Skala.

[24] Zum „Armutsrisiko“ von Migranten siehe Abschnitt „Ältere Migranten als Wirtschaftsfaktor“.

Tabelle 13

Gruppenspezifische Armutsrisikoquoten[1] in Prozent in Deutschland nach Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus und Haushaltstypen

Bevölkerungsgruppe	**Neue OECD-Skala**		**Alte OECD-Skala**	
	1998	**2003**	**1998**	**2003**
Differenzierung nach Geschlecht				
Männer	10,7	12,6	11,6	12,9
Frauen	13,3	14,4	12,6	13,3
Differenzierung nach Alter				
bis 15 Jahre	13,8	15,0	18,6	18,6
16 bis 24 Jahre	14,9	19,1	14,6	19,0
25 bis 49 Jahre	11,5	13,5	12,3	13,5
50 bis 64 Jahre	9,7	11,5	7,7	9,8
65 und mehr Jahre	13,3	11,4	9,3	7,5
Differenzierung nach Erwerbsstatus[2)]				
Selbstständige(r)	11,2	9,3	11,2	9,6
Arbeitnehmer(in)	5,7	7,1	5,9	6,8
Arbeitslose(r)	33,1	40,9	31,2	37,4
Rentner(in)/Pensionär(in)	12,2	11,8	8,4	7,8
Personen in Einpersonenhaushalten				
Insgesamt	22,4	22,8	13,7	14,1
Männer	20,3	22,5	13,8	15,0
Frauen	23,5	23,0	13,7	13,6
Personen in Haushalten mit Kinder(ern)[3)]				
Alleinerziehende	35,4	35,4	37,0	36,4
2 Erwachsene mit Kind(ern)	10,8	11,6	14,6	14,6
Armutsrisikoquote insgesamt	12,1	13,5	12,1	13,1

1) Armutsrisikogrenze 60 % des Medians der laufend verfügbaren Äquivalenzeinkommen,
2) Nur Personen im Alter ab 16 Jahren,
3) Kinder: Personen unter 16 Jahren sowie Personen von 16 bis 24 Jahren, sofern sie nichterwerbstätig sind und mindestens ein Elternteil im Haushalt lebt.
Quelle: Bundesregierung 2005, 2. Armuts- und Reichtumsbericht: 21. Datenbasis: Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) (Halbjahresergebnisse). Berechnungen von Becker & Hauser (Verteilung der Einkommen 1999-2003), Bericht im Auftrag des BMGS 2004.

Tabelle 14

Armutsgrenzen bzw. -risikoschwellen 2003 bei alternativen Datengrundlagen und Äquivalenzziffern – Grenze in Prozent des Medians des gesamtdeutschen Nettoäquivalenzeinkommens –

Grenze in %	**EVS Euro pro Monat**		**SOEP Euro pro Monat**	
	OECD-Skala		**OECD-Skala**	
	alt	**neu**	**alt**	**neu**
40 %	532	626	488	572
50 %	666	782	610	715
60 %	799	938	732	858

Quelle: Zusammengestellt aus Becker & Hauser 2004, Tab. 3.2.1.1.

Haushaltsvorstand im Alter 65 oder mehr ein unterdurchschnittlicher Wert nachgewiesen wird.

Becker und Hauser (2004: 145) betonen: „Untersuchungen zu gruppenspezifischen Armutsquoten lassen … keine verallgemeinernde Aussage über das ‚Verschwinden' von Altersarmut und die Ausbreitung von Kinderarmut zu."

Tabelle 15

Gruppenspezifische Armutsrisikoquoten[1] von „Altenhaushalten" 2003 nach Haushaltstyp – in Prozent –

	EVS	SOEP
Einpersonenhaushalte (65 Jahre und älter)	18,2	21,5
Zweipersonenhaushalte [2]	7,7	7,0
Alle Haushalte	13,5	15,4

[1] 60% des Medians des Nettoäquivalenzvolumens neue OECD-Skala,
[2] Bezugsperson 65 Jahre oder älter.
Quelle: Zusammengestellt aus Becker & Hauser 2004, Tab. 3.2.2.4.

Schließlich reagieren solche Daten sehr sensitiv auf die Lage der jeweiligen Grenzen, da Armuts- oder Armutsrisikogrenzen in dem relativ steilen linken Ast einer Einkommens-(Häufigkeits-)schichtung liegen. So beträgt eine Armutsrisikoquote für Deutschland insgesamt im Jahre 2003 bei 40 Prozent des Medianeinkommens 1,9 Prozent, bei 60 Prozent dagegen – wie erwähnt – 13,5 Prozent. Vor diesem Hintergrund sind auch die normativen Bewertungen über die Situation verschiedener Bevölkerungsgruppen zu sehen.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass wir in Deutschland mit der Sozialhilfe – bzw. den nun verschiedenen bedarfsorientierten Grundsicherungen für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen – quasi offizielle Armutsgrenzen haben. Blickt man in die Sozialhilfestatistik, so sind (2002) bei der laufenden Hilfe zum Lebensunterhalt die Bezieherquoten (d.h. die Zahl der Bezieher an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe) bei den Personen im Alter von 65 und mehr Jahren mit 1,3 Prozent deutlich unterdurchschnittlich (Gesamtbevölkerung 3,3 Prozent). Dieser Anteil ist in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben (Bundesregierung 2005).

Die neue bedürftigkeitsgeprüfte Grundsicherung im Falle voller Erwerbsminderung oder im Alter von 65 und mehr Jahren, die weitgehend die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt für diesen Personenkreis ablösen soll, wurde Ende 2003 an 439.000 Personen gezahlt. Hiervon waren rund 260.000 (= 59 Prozent) 65 Jahre und älter. Das wären 1,7 Prozent aller Personen dieser Altersgruppe (Weber 2005: 382).

Im Durchschnitt (über alle Grundsicherungsempfänger) bestand Ende 2003 ein monatlicher Einkommensbedarf von 572 Euro, wovon deutlich mehr als ein Drittel auf Kosten für Unterkunft und Heizung entfiel (227 Euro). Da die Grundsicherungsleistung unzureichendes Einkommen (das angerechnet wird) aufstockt, betrugen die ausgezahlten Leistungen im Durchschnitt 298 Euro (im Durchschnitt wurden 274 Euro auf die Grundsicherung angerechnet).

Für die Einkommensverteilung in Deutschland deutet sich insgesamt in jüngster Zeit ein Anstieg der Einkommensungleichheit an (Goebel, Habich & Krause 2004). Welche Perspektiven sich für die Entwicklung der Alterseinkommen und ihrer Verteilung aus heutiger Sicht ergeben, wird in Abschnitt 4.5 dieses Kapitels erörtert.

4.3 Zur derzeitigen Vermögenslage im Alter

Statistische Angaben über die Höhe und Verteilung von Vermögen sind mit (noch) größeren Unsicherheiten behaftet als diejenigen über Einkommen. Da der Aufbau von Geld- und Sachvermögen – sieht man von Erbschaften und Schenkungen ab – sukzessive im Lebenslauf erfolgt, kann es nicht verwundern, dass tendenziell die höchsten Vermögen jeweils in höherem Lebensalter anzutreffen sind. Inwieweit ein Vermögensabbau in der Altersphase erfolgt, hängt nicht zuletzt von der Höhe der laufenden Einkünfte ab.

In einem für das BMGS erstellten Bericht (Ammermüller, Weber & Westerheide 2005) wird für 2003 das (Netto-) Geld- und Immobilienvermögen der Haushalte in Deutschland im Durchschnitt mit rund 133.000 Euro beziffert, wobei es in Ostdeutschland mit rund 60.000 nicht einmal die Hälfte des Durchschnittsvermögens in Westdeutschland (rund 150.000) erreichte. Allerdings signalisiert hier – wie auch bei Verteilungen des Einkommens – der Durchschnitt (arithmetisches Mittel) einen zu hohen Wert für die Masse der Haushalte, denn die Hälfte der Haushalte verfügt über weniger als 50.000 Euro (bzw. 22.000 in Ost- und 64.000 in Westdeutschland).

Betrachtet man verschiedene sozio-oekonomische Gruppen – Tabelle 16 –, so haben im Durchschnitt die Rentnerhaushalte (West- und Ostdeutschland zusammen betrachtet) Vermögen, das 2003 etwa dem Durchschnitt aller Haushalte entspricht, wobei die ostdeutschen Rentnerhaushalte jedoch nur rund ein Drittel des Vermögensbestandes (jeweils in der obigen Abgrenzung) der westdeutschen Rentnerhaushalte erreichten.

Ein Vergleich z.B. mit Arbeitnehmerhaushalten lässt allerdings die höchst unterschiedliche Altersverteilung außer Betracht und ist im Querschnittsvergleich deshalb – auch wenn solche Vergleiche gerne angestellt werden – wenig aussagekräftig.

Auch hier gilt, dass die „Mittelwerte" (arithmetisches Mittel) einen verzerrten Eindruck vermitteln, vergleicht man sie mit den Median-Werten (Tabelle 17).[25]

Es kann kaum überraschen, dass Einpersonenhaushalte im Alter von 65 oder mehr Jahren im Durchschnitt über niedrigere Vermögen als Zweipersonenhaushalte mit einer Bezugsperson (oder zumindest einer Person) in dieser Altersgruppe verfügen und die Vermögen der alleinstehenden Frauen dieser Altersgruppe unter der von Männern liegen (hier allerdings über alle sozio-oekonomischen Gruppen, also Rentner, Pensionäre und andere, wie z.B. (ggf. ehemals) Selbstständige, betrachtet, siehe Tabelle 18).

[25] Für die Auswertung danken wir P. Westerheide.

Tabelle 16

Mittelwerte des Nettovermögens und Veränderungen zwischen 1993 und 2003 nach sozialen Gruppen (1000 Euro)

Gesamt	1993	1998	2003	93-98	98-03	93-03
Deutschland						
Arbeitnehmer	99,8	106,7	120,1	*6,9%*	*12,6%*	*20,3%*
Selbstständige	268,7	274,2	296,9	*2,0%*	*8,3%*	*10,5%*
Nichterwerbstätige *darunter:*	89,2	99,0	122,0	*10,9%*	*23,3%*	*36,7%*
Rentner	99,2	101,9	129,2	*2,7%*	*26,9%*	*30,3%*
Pensionäre	178,0	195,7	252,4	*10,0%*	*28,9%*	*41,8%*
Arbeitslose	48,6	55,5	48,2	*14,2%*	*– 13,2%*	*– 0,9%*
Westdeutschland						
Arbeitnehmer	116,0	120,0	131,5	*3,4%*	*9,5%*	*13,3%*
Selbstständige	288,9	284,9	309,5	*– 1,4%*	*8,6%*	*7,1%*
Nichterwerbstätige *darunter:*	109,9	116,5	141,4	*6,0%*	*21,3%*	*28,7%*
Rentner	119,7	121,5	150,0	*1,5%*	*23,4%*	*25,3%*
Pensionäre	184,6	196,7	253,3	*6,6%*	*28,8%*	*37,2%*
Arbeitslose	64,6	68,7	58,1	*6,3%*	*– 15,5%*	*– 10,1%*
Ostdeutschland						
Arbeitnehmer	40,8	53,3	66,9	*30,4%*	*26,1%*	*64,4%*
Selbstständige	96,4	106,4	142,5	*10,5%*	*34,7%*	*47,9%*
Nichterwerbstätige *darunter:*	26,7	31,3	42,9	*17,1%*	*37,7%*	*60,5%*
Rentner	26,5	33,6	48,8	*27,0%*	*45,7%*	*84,5%*
Arbeitslose	25,3	26,3	30,2	*4,1%*	*15,3%*	*19,6%*

Quelle: Ammermüller, Weber & Westerheide 2005, Tab. 83, Datenbasis: EVS 2003, ZEW-Berechnungen. Die Haushalte wurden nach der sozialen Stellung des Haushaltsvorstands klassifiziert.

Tabelle 17

Nettovermögen von Rentnern 2003 (in 1000 Euro)

	Arithmetisches Mittel	Median
Westdeutschland	150,0	70,2
Ostdeutschland	48,8	20,4
Deutschland insgesamt	129,2	49,4

Quelle: ZEW-Berechnungen, EVS 2003, Sonderauswertung.

Tabelle 18

Nettovermögen von „Altenhaushalten“ (65 Jahre und älter) 2003

Haushaltstyp	Arithmetisches Mittel – in 1.000 Euro –		
	West	Ost	Deutschland
Alleinlebender Mann	135,7	35,7	128,1
Alleinlebende Frau	103,6	22,5	88,8
Ehepaar	231,7	72,5	200,4

Quelle: Zusammengestellt aus Ammermüller, Weber & Westerheide 2005, Tab. 85, Datenbasis: EVS 2003, ZEW-Berechnungen.

Geld- und Immobilienvermögen in dieser Größe verdeutlichen auch, warum bei den laufenden Einkommen die Vermögenseinkünfte im Gesamtbudget älterer Haushalte in der Regel eine untergeordnete Bedeutung besitzen, zumal wiederum die Mittelwerte einen „nach oben“ verzerrten Eindruck vermitteln. Nach den politischen Vorstellungen und Weichenstellungen soll dies durch einen Ausbau privater kapitalfundierter (einschließlich betrieblicher) Altersvermögen für die Zukunft verändert werden. Bei einer Reduzierung der laufenden Einkünfte z.B. aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer größeren Bedeutung kapitalfundierter privater Altersvermögen könnte sich dann eine Entwicklung einstellen, die aus theoretischen Modellen zur Konsum- und Sparentwicklung im Lebenszyklus abgeleitet wird, dass nämlich ein Abbau z.B. von Geldvermögen in der Nacherwerbsphase erfolgt. Dies hat es – im Regelfall – bisher in Deutschland für Altenhaushalte aber nicht gegeben.[26]

4.4 Alterung der Bevölkerung und die gesamtwirtschaftliche Produktivitäts- und Einkommensentwicklung

Für die künftige Einkommenssituation Älterer ist u.a. die allgemeine Einkommensentwicklung von großer Bedeutung. Für diese werden vielfach aus der Alterung der Bevölkerung resultierend negative Effekte unterstellt bzw. vermutet. Angesichts der üblicherweise mit dem Negativbegriff „Überalterung“ bezeichneten Entwicklung sei damit zu rechnen, „dass ältere Leute dem technischen Fortschritt gegenüber weniger aufgeschlossen sind, dass die Innovationskraft in überalterten Gesellschaften abnimmt … .“ Es sei davon auszugehen, „dass ältere Leute langsamer lernen als junge Menschen. All dies bedeutet ein langsameres Wirtschaftswachstum“.[27]

Die negativen Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum werden vor allem aus drei Argumentationssträngen abgeleitet:

- Die Produktivität Älterer sei geringer als die Jüngerer.
- Die Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung stelle eine Begrenzung für die Produktionskapazität dar.
- Die Alterung der Erwerbsbevölkerung führe bei ausgebauten Systemen der umlagefinanzierten Sozialversicherung zu steigenden Beiträgen und damit Lohnkosten. Daraus wird die Folgerung gezogen: Es „müssen die Renten- und Sozialversicherungssysteme in Richtung Kapitaldeckung umgebaut werden, sonst steigen die Beitragssätze weiter und damit die Arbeitskosten“ (Donges 2005 ; Fußnote 27).
- Auf alle drei Aspekte wird hier kurz eingegangen, ohne allerdings in diesem Bericht die jeweils damit verbundenen komplexen – und zum Teil in der Forschung seit langem strittig diskutierten Fragen – näher erörtern zu können.

4.4.1 Altersspezifische Produktivität

Der erste Aspekt betrifft die Frage nach der altersspezifischen Produktivität und wie sie sich möglicherweise in Zukunft (also bei nachwachsenden Geburtsjahrgängen) verändert. Wird davon ausgegangen, dass – zumindest ab

[26] So wird in dem Bericht von Ammermüller et al. 2005 (S. 129) auch festgestellt, dass zwar mit „dem Alter des Haushaltsvorstands …die Vermögen tendenziell (steigen), ein typisches Lebenszyklusprofil mit wachsendem Vermögen über die aktive Erwerbsphase und anschließendem Vermögensverzehr im Rentenalter lässt sich für Deutschland bislang nicht beobachten.“

[27] So in exemplarischer Weise die Aussagen des (früheren) Mitglieds des Sachverständigenrats für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, Juergen B. Donges (2005); ähnlich auch Bert Rürup (Mitglied des Sachverständigenrats für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung): Durch die „Bevölkerungsalterung werden … die Wachstumsaussichten beeinträchtigt, wenn nicht auf mehreren Politikfeldern Konsequenzen gezogen werden“ (2004: 2). Relativierend zu den in diesem Zusammenhang vertretenen Thesen bereits Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ 1988: 181ff.

einem bestimmten Lebensalter – die Produktivität rückläufig ist, so würde in einer Bevölkerung, in der der Anteil Älterer sowie das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen steigen, ein negativer Einfluss auf das gesamtwirtschaftliche Produktivitätsniveau die Folge sein. Dieses Ergebnis resultiert – abgesehen von allen Problemen der Produktivitätsmessung[28] – aus einer statischen Vorstellung, nach der das Alters-Produktivitäts-Profil, wie man es unter Umständen zu einem Zeitpunkt ermitteln könnte, im Zeitablauf unverändert bleibt.[29]

Aus Querschnittsdaten wurden vielfach Aussagen über die Einkommensentwicklung im Lebensablauf anhand von (Querschnitts-)Alters-Einkommens-(bzw. Lohn-)Profilen abgeleitet. Hierzu ist inzwischen hinlänglich bekannt, dass sich die aus Längsschnittdaten gewonnenen Einkommens-(Lohn-)verläufe von den Querschnittsprofilen unterscheiden (also kein – wie aus Querschnittsdaten abgeleitet – ausgeprägt zunächst ansteigendes und dann auch wieder rückläufiges Profil (invers-u-förmig) anzutreffen ist (Schmähl 1981, Göbel 1983)) und dass im Zeitablauf das Niveau der Profile (für jüngere im Vergleich zu älteren Kohorten) Änderungen unterliegt (Schmähl 1986). Dieser Aspekt ist auch bei der Frage zu berücksichtigen, wie sich die Alters-Produktivitäts-Profile entwickeln. Würde man davon ausgehen können, dass die Entlohnung stets gemäß der altersspezifischen Produktivität erfolgt, so könnte man von den Lohninformationen auf die Produktivität schließen. Allerdings gibt es zusätzliche, die Entlohnung beeinflussende Faktoren, wozu u.a. die Senioritätsregeln gehören, deren Bedeutung allerdings häufig überschätzt wird (Bispinck 2005). Auch die altersspezifische Arbeitsproduktivität ist von vielen Faktoren abhängig, wie beispielsweise vom technischen Wissen und seiner Umsetzung, vom Einsatz von Realkapital sowie der „Qualität“ des Humankapitals der Erwerbsbevölkerung.

Die Annahme ist plausibel, dass sich im Zeitablauf auf Grund verbesserter Ausbildung die Lage der Produktivitätsprofile verändert, also die altersspezifische Produktivität in einem bestimmten Lebensalter (z.B. im Alter 55) im Jahre 2005 (also bei 1950 Geborenen) niedriger ist als bei Gleichaltrigen im Jahre 2015. Ist das der Fall, so würde bei einer stärkeren Besetzung von höheren Altersklassen dem (negativen) Effekt entgegen gewirkt, der aus einem konstanten invers-u-förmigen Produktivitätsprofil abgeleitet wird. Dies würde noch verstärkt, wenn es zu keiner signifikanten Reduktion der altersspezifischen Produktivität im Verlauf der Erwerbsphase kommt, das Profil (eines Geburtsjahrganges) ab einem bestimmten Lebensalter also weitgehend konstant bleibt. Dann würde es bei steigendem Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung zumindest zu keinem Rückgang, ggf. sogar zu einem Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität kommen (Martins u.a. 2005). Allerdings ist bei allen solchen mechanischen Fortschreibungen Vorsicht geboten, da die komplexen Rück- und Wechselwirkungen dabei in der Regel ausgeblendet bleiben. Darüber hinaus wird übersehen, dass – sofern ein altersbedingter Produktivitätsrückgang befürchtet wird – diesem durch vermehrte Weiterqualifikation entgegengewirkt werden kann (siehe Kapitel Bildung).

Bislang liegen allerdings keine verlässlichen empirischen Aussagen über die altersspezifische Produktivität in verschiedenen Tätigkeitsbereichen vor. Die in der Literatur anzutreffende Hypothese über eine ab einem bestimmten Alter rückläufige Produktivität scheint weitgehend von Aussagen über die Entwicklung der physischen Leistungsfähigkeit abgeleitet zu sein.[30] In einer Gegenüberstellung der Argumente, die für und gegen Produktivitätsfortschritte in alternden Gesellschaften eine Rolle spielen, wird z.B. hervorgehoben, dass eine „eindeutige Antwort auf die Frage, welche Faktoren überwiegen, … nicht gegeben werden (kann), da breit angelegte empirische Untersuchungen zur Entwicklung der altersspezifischen Qualität des Faktors Arbeit fehlen“ (Gräf 2003: 5).

4.4.2 Rückgang der Erwerbsbevölkerung

Aussagen über negative Auswirkungen auf die Produktivitäts- und Einkommensentwicklung resultieren darüber hinaus aus einem weiteren Argumentationsstrang, nämlich der Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung, wodurch u.a. eine Begrenzung der Produktionskapazität resultiere.[31] Von einem generellen Mangel an Arbeitskräften wird für eine noch absehbare Zeit angesichts des hohen ungenutzten Potenzials an Arbeitskräften in Deutschland nicht ausgegangen werden können. Zudem unterstreicht dies die Bedeutung und Notwendigkeit einer besseren

---

[28] Besonders augenfällig im Dienstleistungsbereich oder bei der Tätigkeit in Arbeitsgruppen.

[29] Begründet wird dies manchmal auch mit dem Hinweis auf die geringere Beteiligung Älterer an der Weiterbildung. Dies steht allerdings in Beziehung zur Frage nach der „Restverwertungsdauer“ von Investitionen in Humankapital durch Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, also nach der Länge der Erwerbsphase und der Frage der Altersgrenzen; siehe dazu Kapitel Erwerbsarbeit.

[30] “Der Glaube an eine sich rasch verringernde Produktivität in einem Alter schon lange vor dem Regeleintrittsalter in die gesetzliche Rentenversicherung ist weit verbreitet. Es gibt jedoch keine verlässliche Abschätzung dieses Effekts. Die quantitativ belegten Beziehungen beschränken sich auf einfach zu messende Konzepte, während die Wirkungen komplexer Zusammenhänge weitgehend unbekannt sind. Dies hat zu einer einseitigen Sichtweise des Produktivitätsverlustes im Alter geführt“, so der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in seinem Gutachten „Alterung und Familienpolitik“ (BMWA 2005: Kapitel 11). Zum Überblick über den – unbefriedigenden – Stand der Forschung siehe Börsch-Supan, Düzgün & Weiss 2005.

[31] „Gewichtet man die für Deutschland zu erwartenden Abnahmeraten des Arbeitsangebots mit dem Wachstumsbeitrag der Arbeit, der bei 0,7 liegt, so bedeutet dies, für sich betrachtet, eine negative Rate des Bruttoinlandsprodukts im Bereich von 0,6 Prozentpunkten pro Jahr im Zeitraum von 2020 bis 2030 und 0,4 Prozentpunkten im Jahrzehnt darauf … Alternde Volkswirtschaften bewegen sich … auf einem niedrigeren Wachstumspfad; ihr Produktionspotential – die Angebotsseite der Volkswirtschaft – entwickelt sich schwächer,“ so Siebert (2004: 28) (gleichfalls ehemaliges Mitglied des Sachverständigenrats für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung); analog Rürup in Siebert (2004): Die „Verringerung des Arbeitskräfteangebots (bedeutet) für sich allein einen jährlichen Wachstumsverlust in der Größenordnung von etwa einem Prozentpunkt pro Jahr“ im Zeitraum 2010 bis 2040 (S. 2); vgl. auch Siebert 2003.

Nutzung des Potenzials älterer Arbeitskräfte (siehe dazu Kapitel Erwerbsarbeit). Außerdem könnte dem auch durch eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität entgegengewirkt werden, sodass in der Diskussion nicht nur auf die Zahl der Erwerbstätigen abgestellt werden sollte.[32]

4.4.3 Kapitalfundierung in der sozialen Sicherung als positiver Wachstumsfaktor

Ein dritter Argumentationsstrang ist eher indirekter Art. Dabei wird darauf verwiesen, dass umlagefinanzierte Sicherungssysteme im Vergleich zu kapitalfundierten negative Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung haben und angesichts eines steigenden Anteils Älterer an der Gesamtbevölkerung der sonst erforderlichen Ausweitung der quantitativen Bedeutung der Umlagefinanzierung entgegengewirkt werden müsse durch den zumindest partiellen Übergang zu kapitalfundierten Formen (so insbesondere in der Alterssicherung und in der Pflegeversicherung). Durch den Übergang zu kapitalfundierter Alterssicherung – so eine vielfach in der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur vertretene Position – werde die gesamtwirtschaftliche Ersparnis erhöht, damit auch das Volumen (inflationsfrei finanzierter) Investitionen gesteigert und hierdurch das Niveau der gesamtwirtschaftlichen Produktion und/oder Rate des Wirtschaftswachstums erhöht.[33]

Die in der Regel zur Ableitung solch positiver gesamtwirtschaftlicher Wirkungen herangezogenen theoretischen Begründungen halten allerdings der empirischen Überprüfung kaum stand. Inzwischen – nachdem in Deutschland im Rahmen der jüngsten Reformentscheidungen eine Ausdehnung kapitalfundierter Alterssicherung zu einem wichtigen politischen Ziel erklärt wurde – ist die Argumentation auch nicht mehr so einseitig gegen die Umlagefinanzierung gerichtet wie noch vor wenigen Jahren vor dem „Paradigmenwechsel“ in der Alterssicherungspolitik in Deutschland. So vertrat z.B. der seinerzeitige Vorsitzende des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundeswirtschaftsministerium nach Vorlage eines hierauf zielenden Gutachtens die Auffassung, das Kapitaldeckungsverfahren sei der Umlagefinanzierung „in fast jeder Hinsicht überlegen. Altersvorsorge durch Umlagefinanzierung funktioniert nach dem Vorsorgeprinzip primitiver Gesellschaften“ (Neumann 1998). Inzwischen ist selbst die Weltbank, die stets eine Notwendigkeit vermehrter Kapitalfundierung im Interesse der wirtschaftlichen Entwicklung propagiert hat, vorsichtiger in der Beurteilung möglicher positiver Wachstumseffekte geworden.[34]

Von einem Mangel an Finanzierungsmitteln für Investitionen kann derzeit und wohl auch für die nähere Zukunft in Deutschland nicht ausgegangen werden – ganz im Unterschied zur Situation in den USA mit einer geradezu „traditionell“ niedrigen privaten Sparquote, was wohl auch den Blick vieler dortiger Ökonomen im Hinblick auf die Notwendigkeit einer Erhöhung der Ersparnisbildung, die durch eine Ausweitung kapitalfundierter Alterssicherung erreicht werden sollte, geprägt hat.

Inzwischen wird auch akzeptiert, dass kapitalfundierte Verfahren von der demografischen Entwicklung abhängen. Allerdings wird dies häufig dann nicht mehr beachtet, wenn in Modellberechnungen gezeigt werden soll, dass die „Rendite“ kapitalfundierter Verfahren der in der Umlagefinanzierung überlegen ist, es also auch für den Einzelnen vorteilhaft sei, in dieser Weise vorzusorgen. So wird z.B. in Berechnungen der Nachhaltigkeitskommission – die dann vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung übernommen wurde – ein Renditerückgang im Umlageverfahren auf Grund des sich verändernden Zahlenverhältnisses zwischen Rentnern und Beitragszahlern errechnet, während für die kapitalfundierte private Alterssicherung unbeschadet der demografischen Veränderungen stets mit einem konstanten Zinssatz gerechnet wird (BMGS 2003a: 109).[35]

Ob und inwieweit der Abbau umlagefinanzierter Renten und eine Ausweitung kapitalfundierter Renten zu einer Verbesserung der Einkommenslage im Alter führt, wird in Abschnitt 4.5 anhand der deutschen Situation noch erörtert. Hier sei nur darauf hingewiesen, dass es zudem nicht allein auf die Höhe von Renditen ankommt, sondern auch deren größere Volatilität in kapitalfundierten Systemen im Zeitablauf zu berücksichtigen ist, wie auch die Tatsache, dass dort Renditen je nach Anlagestrategie, Höhe der Vorsorgeaufwendungen und damit verbundenen Kosten weitaus mehr streuen als in umlagefinanzierten Systemen. Das heißt, auch hier kommt es u.a. auf die z.T. beträchtlichen Unterschiede *innerhalb* von Geburtsjahrgängen an – also zwischen Männern und Frauen, Alleinstehenden und Verheirateten, zwischen Versicherten mit Kindern und ohne Kinder. In der öffentlichen Diskussion wurde der Blick dagegen vor allem auf Unterschiede *zwischen* Geburtsjahrgängen gelenkt und postuliert, dass der

[32] So formuliert die Europäische Zentralbank (EZB) im Jahresbericht 2004 (S. 58f.) vorsichtig: „Der prognostizierte Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird einen Abwärtsdruck auf das Potenzialwachstum des Euroraums ausüben, *wenn* er nicht durch andere Wachstumsfaktoren wie eine Erhöhung der Erwerbsbeteilung, der Arbeitsproduktivität bzw. des produktiven Einsatzes anderer Ressourcen (z.B. Kapital) kompensiert werden kann“ (Hervorhebung nicht im Original).

[33] Die Diskussion über Vor- und Nachteile der beiden grundlegenden Finanzierungsverfahren (Umlagefinanzierung und Kapitalfundierung) wird seit mehr als einem Jahrhundert geführt, beginnend vor Einführung der Sozialversicherung in Deutschland; vgl. hierzu Schmähl 1980, 2004c; Manow 2000. Aus der Fülle der prononciert vorgetragenen Aussagen über die ökonomische Vorteilhaftigkeit kapitalfundierter Vorsorge sei exemplarisch nur verwiesen auf die Beiträge von Siebert & Feldstein in Siebert 1998. Kritisch dazu Schmähl 1998 im gleichen Band. Zum Überblick über verschiedene Aspekte des Vergleichs zwischen den Verfahren siehe u.a. Breyer 2000; Thompson, Older & Wiser 1998, insbes. Kapitel 4; Eisen 2004.

[34] Deutlich macht dies ein Vergleich der Ausführungen von Holzmann & Hinz (2005) mit denen in der einflussreichen Veröffentlichung der World Bank 1994.

[35] Kritisch auch zu der in der ökonomischen Literatur postulierten höheren Rendite privater Altersvorsorge im Vergleich zu Umlagefinanzierung (Orszag & Stiglitz 2001).

(partielle) Übergang zu kapitalfundierter Alterssicherung im Interesse von (mehr) „Generationengerechtigkeit“ erforderlich sei.[36] Eine (Teil-)Privatisierung wird aber Gewinner und Verlierer mit sich bringen.[37]

4.5 Perspektiven der künftigen Einkommensentwicklung im Alter angesichts bereits beschlossener Reformmaßnahmen

Mit den Entscheidungen zur Alterssicherung seit der Jahrtausendwende ist ein tief greifender Wandel im deutschen Alterssicherungssystem eingeleitet worden.[38] In diesem Bericht geht es vor allem um die Beschlüsse des Jahres 2001, die durch die Maßnahmen des Nachhaltigkeitsgesetzes im Jahre 2004 fortgeführt wurden, u.a. in Kombination mit der Neuregelung der Besteuerung von Vorsorgeaufwendungen und Alterseinkünften. Bereits die reine Auflistung von Maßnahmen in Übersicht 1 lässt erwarten, dass dadurch komplexe und vielgestaltige Wirkungen ausgelöst werden.[39]

Der mit den Maßnahmen der Jahre 2001 und 2004 vorgenommene „Paradigmenwechsel“ in der Alterssicherungspolitik drückt sich u.a. in Folgendem aus: Wurde mit dem 1989 verabschiedeten „Rentenreformgesetz 1992“ explizit ein Verteilungs-(Leistungs-)ziel für die gesetzliche Rentenversicherung definiert, so ist dies nun abgelöst worden durch die *Dominanz eines Beitragszieles, verbunden mit einer partiellen Substitution der umlagefinanzierten GRV durch kapitalfundierte private bzw. betriebliche Vorsorge*.

In den Mittelpunkt der Begründungen für diesen „Paradigmenwechsel“ wurde die Belastung durch Arbeitgeberbeiträge gerückt (Stichwort: Lohnnebenkosten). In der Öffentlichkeit wird der Eindruck erweckt, als ob es von zentraler Bedeutung für die künftige Lage auf dem Arbeitsmarkt sei, dass die sonst durch steigende Arbeitgeberbeiträge bewirkten Lohnkostenerhöhungen verhindert werden. Ohne die ökonomische Bedeutung der Lohnkostenentwicklung zu bestreiten, erscheint diese Begründung für die gewählten Reformmaßnahmen in der politischen Diskussion jedoch überzogen dargestellt zu werden. Denn betrachtet man die Lohnkostenentwicklung in zeitlicher Perspektive, so kann man z.B. fragen, um wie viel die jährliche Bruttolohnentwicklung niedriger ausfallen müsste, um die Lohnkostensteigerungen infolge sich erhöhender Arbeitgeberbeiträge gerade zu kompensieren.[40]

Geht man dabei von den Daten der Nachhaltigkeitskommission aus (BMGS 2003a), wie sie in deren Bericht für die Situation *vor* dem Reformgesetz von 2001 zugrunde gelegt wurden (also ohne die im Jahre 2001 wie natürlich auch ohne die dann 2004 zusätzlich ergriffenen Maßnahmen), so zeigt sich, dass im Mittel der Jahre bis 2040 eine Lohnzurückhaltung von deutlich weniger als 0,1 Prozentpunkten (genauer: 0,06) pro Jahr erforderlich wäre, um die Lohnkosten konstant zu halten.

Die ergriffenen oder gar noch weitere Maßnahmen folglich primär mit den dadurch verhinderten negativen Beschäftigungseffekten zu begründen, kann allein angesichts der damit verbundenen Größenordnung nicht überzeugen. Zudem: Wenn es tatsächlich um den die Lohnkosten erhöhenden Effekt von Sozialbeiträgen geht, so hätte man politisch die Weichen in Richtung auf eine aufgabenadäquate Finanzierung der Sozialversicherungssysteme stellen sollen und können. Denn das Ausmaß der vorhandenen Fehlfinanzierung ist beträchtlich und seit langem bekannt.[41]

Bei der Beurteilung der ergriffenen Maßnahmen sollten auch weitere Effekte berücksichtigt werden. So werden für lange Zeit die von den Bürgern aufzubringenden Vorsorgeaufwendungen höher sein als ohne die ergriffenen Maßnahmen. Zwar wird insgesamt für *öffentliche* Haushalte und die *Arbeitgeber* eine Entlastung erreicht, doch steht dem eine steigende höhere direkte Belastung der *Privathaushalte* gegenüber. In die gleiche Richtung wirkt in der betrieblichen Alterssicherung die zunehmende Verlagerung von der Finanzierungsbeteiligung der Arbeitgeber hin zur direkten Selbstfinanzierung durch die Arbeitnehmer. Die Entgeltumwandlung ist dafür ein markantes Beispiel. In Form der zunächst bis 2008 begrenzten beitragsfreien Entgeltumwandlung entstehen im Umfang ihrer Inanspruchnahme auch keine Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dort wie in der gesetzlichen Krankenversicherung reduziert sie die Beitragseinnahmen, was möglicherweise angesichts einer u.a. damit verschlechterten Finanzlage der Rentenversicherung Anstoß zu weiteren Leistungseinschränkungen geben kann.[42] Darüber hinaus führt eine Steigerung der (beitragsfreien) Entgeltumwandlung zu einem schwächeren Anstieg des nun für die Rentenanpassung maßgebenden (Durchschnitts-)Lohnes der Versicherten und folglich zu einer verminderten Steigerung des „aktuellen Rentenwerts“. Dies reduziert nicht nur die Rentensteigerung für jetzige

[36] Kritisch hierzu Schmähl 2005c. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass in der Regel höhere Renditen mit einem höheren Risiko verbunden sind. Beim Vergleich kommt es entscheidend auf die Höhe der *risikoadjustierten Nettorenditen* (nach Kosten und Steuern) an.

[37] Zu den Gewinnern gehören insbesondere die Manager von privaten Investmentfonds (so Stiglitz 2005).

[38] Siehe vertiefend zu diesen Ausführungen – mit weiteren Verweisen Schmähl 2005a.

[39] Zu verschiedenen Aspekten der Reformstrategie, die inzwischen beschlossen wurden, s. u.a. Schmähl 1998, 2000, 2001, 2004a. Generell zu Veränderungen im Rentenrecht in jüngerer Zeit Ruland 2005.

[40] Dabei wird hier nicht auf die Überwälzung von Abgaben eingegangen.

[41] Siehe u.a. Schmähl 1995 und Schmähl 2002b. Dort wurde der Umfang der insgesamt (in allen Sozialversicherungszweigen) bestehenden Fehlfinanzierung mit rund 8 Beitragspunkten beziffert. Das DIW kommt in einer 2005 abgeschlossenen Studie zu insgesamt 9 Beitragspunkten (Meinhard & Zwiener 2005). Für eine sachadäquate Finanzierung sprechen sowohl verteilungs- als auch beschäftigungspolitische Gründe.

[42] Vgl. hierzu Schmähl 2002c. Dort wurde u.a. darauf hingewiesen, dass bei einer im Durchschnitt erfolgenden Nutzung der Entgeltumwandlung im Umfang von 2% des Bruttoentgelts der Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung (ceteris paribus) um 0,4 Beitragspunkte (in der gesetzlichen Krankenversicherung um 0,3 Punkte) höher liegen müsste.

Übersicht 1

Reformen der Alterssicherung – Schwerpunkte der Jahre 2001 bis 2004

2001:

(A) Gesetzliche Rentenversicherung

- Reform der Renten wegen Erwerbsminderung
- Eine neue Rentenanpassungsformel zur Reduzierung des Rentenniveaus und des Beitragsanstiegs
- Reform der Alterssicherung von Frauen und der Hinterbliebenenrenten
- Verbesserungen bei Kindererziehung und für jüngere Versicherte

(B) Betriebliche Altersversorgung

- Einführung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung
- Reduzierung der Unverfallbarkeitsvorschriften
- Einführung von Pensionsfonds
- Zulassung von Beitragszusagen

(C) Einführung der **„Bedarfsorientierten Grundsicherung“**

(D) Förderung der **freiwilligen privaten Vorsorge**, mit den Elementen

- Zertifizierung
- Zulage bzw. verbesserte steuerliche Abzugsfähigkeit von Altersvorsorgeaufwendungen (zugleich Einstieg in die nachgelagerte Besteuerung)

2004:

(A) RV-Nachhaltigkeitsgesetz

- neuerliche Änderung der Anpassungsformel in der GRV und noch stärkere Reduzierung des Rentenniveaus
- Anhebung des Renteneintrittsalters bei der Rente nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit
- die Anrechnung von Schulausbildungszeiten bei der Rente weitgehend abgeschafft, soweit es sich nicht um Berufsausbildung handelt.

(B) Alterseinkünftegesetz

- Stufenweiser Übergang zur nachgelagerten Besteuerung der gesetzlichen Renten und Leistungen aus kapitalfundierter betrieblicher Altersversorgung
- Änderungen bei der Zertifizierung und Förderung privater Altersvorsorge

Außerdem erfolgte eine Reduzierung der (Mindest-)Rücklage der gesetzlichen Rentenversicherung auf inzwischen 0,2 Monatsausgaben

Rentner, sondern wirkt sich entsprechend auch in Zukunft für künftige Rentner (also heutige Beitragszahler) aus.

Insgesamt steigt durch die ergriffenen Reformmaßnahmen die Belastung der Bevölkerung mit Vorsorgeaufwendungen. Mit den Maßnahmen werden außerdem vielfältige weitere Veränderungen ausgelöst, u.a. da gesetzliche und private Versicherung mit unterschiedlichen Verteilungseffekten verbunden sind. Auf einige wird nachfolgend hingewiesen.[43]

[43] Die quantitativen Ergebnisse basieren auf zwei Studien, die am Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen durchgeführt wurden: Viebrok, Himmelreicher & Schmähl 2004; Viebrok 2004. Siehe außerdem Himmelreicher & Viebrok 2003; Schmähl 2003a.

Wären die 2001 bis 2004 beschlossenen Maßnahmen, die stufenweise ihre Wirkung entfalten sollen, bereits heute voll wirksam, so würde z.B. eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung von 1.000 Euro (was etwa der Netto-Eckrente entspricht) bei optimistischer Rechnung nur noch 750 Euro betragen – also ein Viertel weniger.

War durch das „Renten-Reformgesetz 1992" als Ziel für die so genannte Eckrente ein Niveau von 70 Prozent des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts festgelegt worden, so zielen die jetzt beschlossenen Maßnahmen auf ein Niveau von 52 Prozent. Geht man davon aus, dass zur Armutsvermeidung etwa weiterhin eine Rente in Höhe von 40 Prozent des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgeltes angemessen ist, dann brauchte ein Durchschnittsverdiener rund 35 Beitragsjahre, um eine Rente gerade in Höhe z.B. einer armutsvermeidenden bedarfsorientierten Grundsicherung zu erhalten. Diese Grundsicherung ist aber ohne jegliche Vorleistung zu erzielen. Jemand, der über seinen gesamten Lebensablauf gesehen unterdurchschnittlich verdient, benötigt eine entsprechend längere Versicherungszeit, um eine Rente in Höhe der armutsvermeidenden Grundsicherung zu erreichen: So sind z.B. bei 86 Prozent des Durchschnittsverdienstes bereits 40 Versicherungsjahre erforderlich.

Es geht somit nicht nur um die Minderung des Leistungsniveaus, sondern zugleich wird damit faktisch auch eine Abkehr vom Grundsatz des bisherigen gesetzlichen Rentenversicherungssystems – der maßgebend geprägt ist vom Gedanken der Entsprechung (einer Äquivalenz) von Leistung und Gegenleistung – verbunden sein. Insbesondere im unteren Einkommensbereich – man denke dabei auch an Auswirkungen sich ändernder Erwerbsbiografien in Zeiten lang anhaltender hoher Arbeitslosigkeit – ist mit niedrigen gesetzlichen Rentenansprüchen, aber angesichts geringer Vorsorgefähigkeit auch mit geringen oder fehlenden privaten Vorsorgeansprüchen zu rechnen, sodass der Ruf nach Verstärkung von Mindestsicherungselementen lauter werden dürfte.

Insgesamt deutet sich damit in Deutschland ein von der Weltbank seit langem propagierter Weg an: Ein umverteilendes, auf Armutsvermeidung im Alter zielendes staatliches (umlagefinanziertes) System, das kombiniert wird mit einem Vorsorgefähigkeit und Vorsorgebereitschaft in der Erwerbsphase voraussetzenden privaten (kapitalfundierten) System.[44] Die deutsche gesetzliche Rentenversicherung, die bislang – auch im internationalen Vergleich – stark vom Gedanken einer Entsprechung von Leistung und Gegenleistung geprägt war, würde in ein stark umverteilendes System transformiert (Schmähl 2001). Eine solche tief greifende Systemänderung in der Altersvorsorge würde u.a. die Anreize zur Arbeitsaufnahme für Bezieher sehr niedriger Einkommen weiter reduzieren wie auch die Anreize zur privaten Vorsorge.

Ob, von wem und inwieweit die Leistungsminderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch private Vorsorge tatsächlich kompensiert werden, ist – trotz der Förderung durch öffentliche Mittel – noch eine offene Frage. Allerdings ist offensichtlich, dass diejenigen, die bereits Rentner sind oder es bald sein werden, die Leistungsreduktionen selbst bei vorhandener Sparfähigkeit und -bereitschaft nicht mehr durch eigene Vorsorgeaktivitäten kompensieren können. Diese Gruppe wird aber während ihrer tendenziell immer länger gewordenen Rentnerphase zunehmend von den beschlossenen Leistungsreduktionen betroffen. Bei Jüngeren ist zu beachten, dass die Sparfähigkeit recht unterschiedlich ist und die Sparbereitschaft angesichts einer Ausweitung von bedarfsgeprüften Mindestelementen und der Gefahr eines vorzeitigen Einsatzes von Vermögen (z.B. bei längerer Arbeitslosigkeit) negativ berührt werden dürfte.

Von der Förderung privater Vorsorge können im Prinzip vor allem Personen mit sehr niedrigen oder sehr hohen Einkommen profitieren.[45] An der Finanzierung der Förderung sind im Zweifel aber auch diejenigen beteiligt, die eine Förderung nicht oder nur partiell nutzen (können).[46] Vor allem dann, wenn der Anteil indirekter Abgaben an der Aufbringung der Finanzierungsmittel weiter steigt, betrifft dies in besonderem Maße große Haushalte wie auch solche im unteren Einkommensbereich.[47] Während also im unterem Einkommensbereich viele die Förderung nicht werden nutzen (können), aber an der Finanzierung mitbeteiligt sind, wird man im höheren Einkommensbereich von nicht unbeträchtlichen Mitnahmeeffekten durch Vermögensumschichtung bei der Förderung der privaten Vorsorge ausgehen können[48] – und folglich auch kaum von einem durch die Förderung ausgelösten zusätzlichen Altersvorsorgesparen.

Zu beachten ist auch, dass in der Rentnerphase bislang in der Regel die Einkünfte aus privater Altersvorsorge statisch und nicht dynamisch sind, also z.B. nicht analog der Lohnentwicklung steigen. Dies hat zur Folge, dass im Verlauf der Rentnerphase die Bedeutung der privaten Rente immer weiter hinter der allgemeinen Einkommensentwicklung zurückbleibt – während mit steigendem Alter möglicherweise zunehmender Hilfebedarf entsteht und zu finanzieren ist. So sinkt z.B. der Realwert einer

---

[44] Die Forderung nach einer obligatorischen privaten und/oder betrieblichen Altersvorsorge – die auch von Politikern bereits mehrfach erhoben wurde – wird zur Zeit von einigen Finanzmarktakteuren vertreten, indem sie auf die unzureichende Höhe der gesetzlichen Rente hinweisen und daraus die Notwendigkeit verpflichtender kapitalfundierter Vorsorge ableiten.

[45] Zur unterschiedlichen relativen Bedeutung der Förderung nach Familienstand und Einkommenshöhe vgl. ausführlich Viebrok, Himmelreicher & Schmähl 2004.

[46] So gibt es Schätzungen, nach denen jeder zehnte Privathaushalt überschuldet sei (Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 25.6.2004 – Die Insolvenzwelle ebbt kaum ab). Unabhängig davon dürfte trotz Förderung die Sparfähigkeit im unteren Einkommensbereich oft nicht ausreichen, um eine Kompensation der Leistungsminderung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erreichen (Korczak 2004).

[47] Die Senkung des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung führt auch dazu, dass der Wert kindbezogener Leistungen – so der Kindererziehungszeiten – gleichfalls sinkt, also der angestrebte Förderungseffekt für Familien reduziert wird.

[48] Vgl. dazu auch Schwarze, Wagner & Wunder (2004) und Börsch-Supan (2004).

nominal konstanten Rente bereits bei einer Inflationsrate von nur 2 Prozent in 15 Jahren auf rund Dreiviertel.

Es reicht folglich nicht, so genannte Ersatzraten bei *Beginn* der Altersphase zu berechnen, also Gesamtalterseinkünfte in Relation zu den vorherigen Erwerbseinkünften – worauf z.B. in der Diskussion über die Reformen des Jahres 2001 und 2004 immer wieder abgestellt wird –, vielmehr ist auch die Entwicklung *während* der immer länger gewordenen Altersphase zu beachten.

Dafür ist auch die Neuregelung der Rentenbesteuerung von Bedeutung, denn bei Rentenbeginn wird ein steuerlicher Freibetrag für die Einkünfte aus der gesetzlichen Rentenversicherung errechnet. Dieser Freibetrag bleibt aber in der gesamten Rentenlaufzeit nominal konstant, verliert also im Zuge der Rentenanpassungen relativ immer mehr an Bedeutung und kann angesichts eines progressiven Steuertarifs mit zunehmendem Alter des Rentners zu steigender Steuerbelastung und damit verringertem Einkommen führen, während demgegenüber möglicherweise der Einkommensbedarf mit steigendem Lebensalter sogar steigt.

Auch für Frauen ergeben sich Veränderungen, wenn anstelle des in der GRV geltenden Unisex-Tarifs bei vielen Formen privater Vorsorge geschlechtsspezifische Prämien zur Anwendung kommen, mit der Folge einer höheren Prämie auf Grund der höheren weiblichen durchschnittlichen Lebenserwartung. Zwar wurden im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes Unisex-Tarife für „Riester-Verträge“ beschlossen, doch bleibt abzuwarten, wie die Bürger darauf reagieren, verschlechtert dies doch im Vergleich zur vorherigen Situation bei den Riester-Produkten die Rendite für Männer. Möglicherweise dient die Einführung von Unisex-Tarifen als politischer Hebel, um private Vorsorge demnächst zur Pflicht zu machen und damit die (geförderte) private Vorsorge verstärkt in den Dienst sozial- und verteilungspolitischer Ziele zu stellen. Diese Frage dürfte nach Vorlage des im Herbst 2005 von der Bundesregierung vorzulegenden Berichts über Erfahrungen mit der geförderten privaten Vorsorge auf die Tagesordnung rücken – nachdem schon früher verschiedentlich Vorstöße in Richtung eines Obligatoriums gemacht wurden.

Die Ergebnisse aus Simulationsberechnungen in einer für die 5. Altenberichtskommission erstellten Expertise (Viebrok 2004b) zeigen die Auswirkungen der jüngsten (seit 2001 ergriffenen) Reformen auf Brutto- und Netto-Alterseinkommen für unterschiedliche Geburtsjahrgänge lediger Männer und Frauen sowie zu zwei Zeitpunkten im Lebenszyklus (65 und 75 Jahre). Diese Berechnungen basieren u.a. auf zwei optimistischen Annahmen:

– Es handelt sich stets um Versicherte mit 45 Entgeltpunkten (in der GRV) – also um (männliche oder weibliche) „Eckrentner“ – mit einem ununterbrochenen Erwerbsverlauf.

– Die Fördermöglichkeiten für die private Altersvorsorge werden jeweils maximal ausgeschöpft.

Im Übrigen werden demografische und ökonomische Annahmen verwendet, die auch die „Nachhaltigkeitskommission“ ihrem Bericht zugrunde legte. So wird u.a. eine Realverzinsung unterstellt, deren Prozentsatz doppelt so hoch ist wie die reale Lohnzuwachsrate. Die Berechnungsergebnisse geben Realwerte wieder (was damit implizit eine Inflationsanpassung bei den privaten Renten enthält).

Verglichen wird die Situation nach den Reformen (2001, 2004, einschließlich des Alterseinkünftegesetzes) mit der Situation ohne diese Reformen. Das Alterseinkommen setzt sich zusammen aus der Rente der gesetzlichen Rentenversicherung und aus der geförderten privaten Vorsorge (Tabelle 19).

Diejenigen „Eckrenter“, die (mit 65) im Jahre 2011 erstmals ihre Rente in Anspruch nehmen (Jahrgang 1945), haben geringere Brutto- und Nettoeinkommen zu erwarten als bei Fortdauer der Regelungen, die vor den Reformmaßnahmen galten. Diesen Rentnern bleibt aber auch kaum Zeit für kompensierende Privatvorsorge.

Anders scheint es für Jüngere zu sein, hier diejenigen (Jahrgang 1965), die 2031 mit 65 „in Rente gehen“. Die Bruttoeinkommen liegen höher als sie ohne die Reformmaßnahmen gewesen wären. Dieses zunächst positive Bild ändert sich aber, wenn man die *Netto*einkommen – unter Berücksichtigung der nun stärkeren Besteuerung – betrachtet. Zwar ist für einen männlichen Eckrentner bei Rentenbeginn das gesamte Renten-Nettoeinkommen noch höher als ohne Reform, doch 10 Jahre später zeigt sich auch hier ein Realeinkommensverlust. Für die Eckrentnerin ist die neue Situation von Anbeginn ungünstiger als vor der Reform. Um es nochmals zu betonen: Hier werden lange und ununterbrochene Erwerbsverläufe und volle Ausnutzung der Fördermöglichkeiten unterstellt.

Relativ – bezogen auf Arbeitseinkommen – sinkt nicht nur das Niveau der gesetzlichen Rente, sondern auch das der Privatrente, sofern diese Rente nominal konstant ist oder nur mit der Inflationsrate dynamisiert wird. Dies verstärkt also den Effekt des sinkenden Niveaus der gesetzlichen Rente während der Rentenlaufzeit. Gerade Hochbetagte können so von Einkommenseinbußen betroffen werden, in einer Lebensphase, in der vermehrter Einkommensbedarf wegen Krankheit-, Hilfs- oder Pflegebedürftigkeit auftreten kann. In der öffentlichen Diskussion wird allerdings allein auf die Situation beim erstmaligen Rentenbezug abgestellt. Damit bleibt ein wichtiger Aspekt ausgeblendet.

Die Reduzierung des Leistungsniveaus in der GRV verringert auch die dort vorhanden Ausgleichselemente, sei es den Wert der Kindererziehungsleistungen, sei es die Zurechnungszeit im Falle von Erwerbsminderung oder die Rentenansprüche im Falle von Arbeitslosigkeit (auf die im Falle von Arbeitslosigkeit direkt ansetzenden Veränderungen wird weiter unten hingewiesen). Demgegenüber sind mit privater Vorsorge zusätzliche Risiken verbunden, z.B. je nach Anlageentscheidung und erreichbarer Verzinsung, durch Kosten, die im Falle der Unterbrechung von Verträgen entstehen können u.a.m. Diese

Tabelle 19

Reformbedingte Realeinkommensänderung (gesetzliche und private Rente) für einen ledigen „Eckrentner“ im Monat

Jahrgang 1945				
	Bruttoeinkommen		**Nettoeinkommen**	
Jahr *(Alter)*	2011 *(65)*	2021 *(75)*	2011 *(65)*	2021 *(75)*
vor Reform	1246	1427	1144	1308
nach Reform Mann Frau	 1180 1169	 1314 1304	 1077 1066	 1194 1183
Jahrgang 1965				
	Bruttoeinkommen		**Nettoeinkommen**	
Jahr *(Alter)*	2031 *(65)*	2041 *(75)*	2031 *(65)*	2041 *(75)*
vor Reform	1610	1852	1472	1692
nach Reform Mann Frau	 1749 1659	 1910 1820	 1516 1445	 1664 1591

Nachrichtlich: Brutto-Eckrente (1.7.2003 – 30.6.2004)
West 1176 €/Monat
Ost 1034 €/Monat

Quelle: Viebrok 2004b.

Risiken treffen aber – im Unterschied zur GRV – nicht alle Sparer gleich, sondern unterschiedlich und tragen damit auch zu einer steigenden Ungleichheit der Alterseinkommen bei.

Weitere Effekte, die für die Höhe von Alterseinkommen wie auch die Beurteilung der Einkommen (gemessen am Einkommensbedarf und damit der Einkommensverwendungsmöglichkeit) und auch des Nachfragepotenzials in verschiedenen Bereichen von Bedeutung sind, resultieren aus Entwicklungen und Entscheidungen in weiteren Bereichen des sozialen Sicherungssystems und aus der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (Beschäftigung, Lohnhöhe).

Dazu gehören neben veränderten steuerlichen Regelungen und Sozialbeiträgen (so in der Pflegeversicherung, der Krankenversicherung und bei Betriebsrenten) z.B.:

- *Im SGB III*: Welche Beiträge werden für Leistungsbezieher an die GRV abgeführt und führen dort zu Rentenansprüchen? Wird z.B. die Bezugsdauer für Arbeitslosengeld reduziert – wie inzwischen beschlossen – und schließt sich keine Erwerbstätigkeit an, so reduziert dies beträchtlich die Rentenansprüche (z.B. bei nachfolgendem Bezug von „Arbeitslosengeld II“).
- *Beim neuen „Arbeitslosengeld II“* werden zwar Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt, jedoch auf der Basis von monatlich 400 Euro. Das entspricht derzeit einem Anspruch von 1/6 Entgeltpunkt, also einem Sechstel des Rentenanspruchs, den ein Durchschnittsverdiener erwirbt. Bei längeren Phasen des Bezugs dieser Leistung bzw. bei steigender Langzeitarbeitslosigkeit kann dies mit zu Armut im Alter beitragen. Dieser Effekt wird dann noch verstärkt, wenn es zu keiner Dynamisierung der Beitragsbemessungsgrundlage für das „Arbeitslosengeld II“ kommt, denn dann sinkt bei steigenden Durchschnittsentgelten der damit erreichbare Rentenanspruch (Entgeltpunkt) immer weiter. Bislang ist keine Dynamisierung vorgesehen.
- *Bei allen bedürftigkeitsgeprüften Leistungen*: In welchem Umfang ist z.B. Vermögen vor Erreichen der Altersgrenze „einzusetzen“?
- *In der Krankenversicherung*: Wie entwickelt sich die Definition des Leistungskatalogs, das Ausmaß von Zuzahlungen, die Höhe des Krankenversicherungsbeitrags auf Alterseinkünfte gesetzlicher, betrieblicher und privater Art?
- *In der Pflegeversicherung*: Wie werden sich die Leistungen entwickeln? Seit Einführung der Pflegeversicherung fehlt eine Leistungsdynamisierung.

Bislang gibt es keine Zusammenschau der Auswirkungen von Maßnahmen, die in verschiedenen Bereichen ergriffen wurden oder geplant sind, auf die Einkommenslage

der verschiedenen Bevölkerungsgruppen, so auch derjenigen in der Nacherwerbsphase. Stattdessen sind allenfalls bereichsspezifische Teilinformationen über Auswirkungen vorhanden.

Insgesamt ist auf Grund des mit den Reformmaßnahmen eingeschlagenen Weges zu erwarten, dass in Zukunft die Einkommensverteilung im Alter deutlich ungleicher wird, d.h. dass sich die Einkommensunterschiede erheblich verstärken werden. Zudem ist damit zu rechnen, dass in Zukunft vermehrt bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen – wie die bedarfsorientierte Grundsicherung bei Erwerbsminderung und im Alter – erforderlich werden, um Einkommensarmut im Alter zu vermeiden bzw. zu bekämpfen.

Es besteht die Gefahr, dass die GRV angesichts der Reduktion ihres Leistungsniveaus zunehmend an Legitimation verliert, wenn für einen Großteil der Versicherten selbst nach langer Versicherungsdauer kaum eine Versicherungsleistung zu erwarten ist, die deutlich das Niveau armutsvermeidender Sozialleistungen (ohne Vorleistung) übersteigt. Zudem ist dann nicht auszuschließen, dass – wie vielfach gefordert (z.B. mit Hinweis auf die AHV in der Schweiz) – in die GRV zusätzliche Umverteilungselemente eingefügt werden, die die bislang noch vorhandene Leistungs-Gegenleistungs-Beziehung immer weiter abschwächen und den Beitrag damit immer mehr zu einer Steuer werden lassen, was die Bereitschaft zur Beitragszahlung unterminiert. Eine Verknüpfung dieser im Niveau erheblich reduzierten GRV mit der bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherung ist dann eine der möglichen Optionen.

4.6 Beurteilungskriterien für die Einkommenslage im Alter

Um die sich abzeichnende Entwicklung beurteilen zu können und ggf. (instrumentelle) Alternativen zu entwickeln, bedarf es einiger Kriterien. Allgemein könnten folgende Zielsetzungen für die Einkommenssituation im Alter zugrunde gelegt werden:

– Eine Mindestanforderung ist die Vermeidung von Einkommensarmut im Alter.

Allerdings reicht dies im Regelfall aus Sicht der Bürger nicht aus. Dies zeigt die Entwicklung der Alterssicherungspolitik in vielen Ländern. Gewünscht wird vielmehr

– eine Verstetigung der Einkommens- und Konsumentwicklung im Lebenslauf insbesondere in den Fällen, in denen bestimmte „Risiken“ eintreten. Im hier behandelten Zusammenhang handelt es sich vor allem um den Eintritt von Erwerbsunfähigkeit, die Situation beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und die Absicherung in einer immer länger gewordenen Nacherwerbsphase und ggf. beim Tod des Ehegatten.

Damit verbunden ist also auch

– die Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung nach Eintritt der erwähnten „Risiken“, vor allem also auch während der Nacherwerbsphase.

Nicht allein bei der Verwirklichung des Ziels, Einkommensarmut zu vermeiden, sondern auch darüber hinausreichend, spielt auch die Vorstellung eine Rolle, dass die Einkommensungleichheit ggf. reduziert werden soll („Umverteilung“).

Um allgemein das Gefühl von „Sicherheit“ zu erlangen bzw. zu vermitteln, bedarf es allerdings eines erheblichen Maßes an Verlässlichkeit von Regeln, ihrer Verständlichkeit und der Einschätzbarkeit (Kalkulierbarkeit) der vermutlich zu erwartenden Wirkungen von Maßnahmen.

Selbst wenn Übereinkunft über die grundlegenden Zielvorstellungen besteht, so kann auf unterschiedlichen Wegen (mit unterschiedlichen Instrumenten) versucht werden, diese zu realisieren. Generell besteht immer ein beträchtliches Maß an Unsicherheit über die Wirkungen von Maßnahmen gerade in der Alterssicherung, da es hier um Langfristiges geht, um Jahrzehnte überspannende Prozesse der Vorsorge und Absicherung.

So geht es in der aktuellen Diskussion insbesondere darum, inwieweit durch öffentliche Einrichtungen und Maßnahmen der Verstetigungsfunktion Rechnung getragen werden soll oder ob die staatlichen Einrichtungen primär auf die Armutsvermeidung ausgerichtet werden sollen und die Aufgabe der Verstetigung primär der privaten Vorsorge überlassen bleibt.

Darüber hinaus bestehen für die Gestaltung der staatlichen Einrichtungen der Alterssicherung (im Zentrum steht dabei die gesetzliche Rentenversicherung) unterschiedliche Vorstellungen: Soll auch durch sie – und nicht nur bei privater Vorsorge – eine (enge) Beziehung zwischen individueller Vorleistungen (insbesondere in Form von Beitragszahlungen) und späteren Gegenleistungen (insbesondere Rentenzahlungen) realisiert werden oder soll das staatliche Alterssicherungssystem vor allem (interpersonelle) Umverteilung realisieren, also vor allem ein Einkommensausgleich zwischen Personen (Haushalten) unterschiedlich hohen Einkommens sowie zwischen dem, was in der Erwerbsphase an Beiträgen aufgebracht wurde und den Renten im Alter. Hierbei wird häufig das Regelsystem der Alterssicherung in der Schweiz – die AHV – als Leitbild genannt.

Es ist offensichtlich, dass unterschiedliche Antworten auf diese Fragen gegeben werden können. Zur Aufgabe der 5. Altenberichtskommission gehört zwar nicht, eine Diskussion über „Rentenreformen“ zu führen. Wohl aber sind die Folgen bereits beschlossener Reformmaßnahmen im Hinblick auf die Einkommenslage im Alter zu beurteilen und ggf. – unter Verdeutlichung der hierfür als maßgebend herangezogenen Zielvorstellungen und der Einschätzung der Wirkung von Maßnahmen – Alternativen zur Diskussion zu stellen. Im Kern geht es also um die Frage, welches „Einkommens- und Einkommensverwendungspotenzial“ Älterer in Zukunft zu erwarten ist oder erreicht werden soll.

4.7 Handlungsempfehlungen

Die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, dass die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) mit ihrer engen Leistungs-Gegenleistungs-Beziehung angesichts des Niveauabbaus ihre Legitimation zunehmend verlieren und

die Transformation in ein eher allgemeines Umverteilungssystem (ggf. sogar verknüpft mit Bedürftigkeitsüberprüfung) eintreten könnte. Zudem lässt die Beitragsorientierung in der GRV vermuten, dass es immer dann zu weiteren Einschnitten im Leistungsrecht kommen könnte, wenn das Beitragsziel verletzt zu werden droht. Des Weiteren ist ebenfalls nicht von der Hand zu weisen, dass es angesichts des drastisch verminderten Leistungsniveaus der GRV für die Bürger zu verpflichtenden Formen der kapitalfundierten individuellen oder über Betriebe abgewickelten Alterssicherung kommen wird, also faktisch zu einem zweiten obligatorischen System neben der GRV. Allerdings ließen sich damit zumindest Ungleichheiten in der Einkommensverteilung auf Grund von selektiver Nutzung der privaten Altersvorsorgemöglichkeiten vermeiden.

Die Kommission spricht sich demgegenüber für folgende Strategie im Hinblick auf die künftige Entwicklung der Alterseinkommen aus, deren zentrale Elemente sind:

1 **Leistungsniveau in der GRV**: Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) soll bei längerer Versicherungsdauer weiterhin ein Leistungsniveau beibehalten, das aber deutlich über der steuerfinanzierten bedarfs- oder bedürftigkeitsgeprüften armutsvermeidenden Mindestsicherung liegt.

2 **Enge Beitrags-Leistungs-Beziehung in der GRV herstellen**: Für die GRV soll eine enge Beitrags-Leistungs-Beziehung erhalten bleiben. Dies soll auch durch die sachgerechte Finanzierung von Umverteilungsaufgaben innerhalb der GRV verdeutlicht werden. Das betrifft in besonderem Maße die Finanzierung der Hinterbliebenenversorgung. Der Zahlbetrag der Hinterbliebenenrenten ist abhängig von einer im Prinzip alle anderen Einkünfte berücksichtigenden Bedarfsprüfung. Die Finanzierung einer solchen bedarfsgerechten Transferzahlung erfordert allgemeine Haushaltsmittel und nicht die Deckung durch am Arbeitsverhältnis anknüpfende Sozialversicherungsbeiträge. Durch eine sachadäquate Finanzierung würde die Beitragsbelastung (auch der Arbeitgeber) reduziert.

3 **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer**: Für einen Teil der Kommission ist in diesem Zusammenhang eine Anpassung der Regelungen für den Bezug einer abschlagfreien Altersrente im Zuge der sich hoffentlich weiter erhöhenden Lebenserwartung eine der Möglichkeiten. Sie wäre nach dieser Sicht auch sozial- und verteilungspolitisch vertretbar, wenn das Leistungsniveau der GRV auf einem von der Kommission für erforderlich gehaltenen Niveau verbleibt. Anderenfalls bestünde die Gefahr, dass primär zur Vermeidung von Einkommensarmut im Alter einer Erwerbstätigkeit weiter nachgegangen werden muss. Das Wirksamwerden einer solchen jetzt anzukündigenden Veränderung setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage voraus und erfordert flankierende Maßnahmen. Für einen anderen Teil der Kommission bildet die Anpassung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente in der GRV unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen und wegen der aktuellen betrieblichen Beschäftigungsbedingungen Älterer keine dafür geeignete Maßnahme, da ansonsten weitere soziale Ungleichheiten drohen (siehe hierzu auch die Empfehlungen zum Kapitel Erwerbsarbeit).

4 **Statt Subventionierung von Finanzkapital Förderung von „Humankapital“**: Wenn für die wirtschaftliche Entwicklung in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland das „Humankapital“ von entscheidender Bedeutung ist, dann liegt es nahe, bei knappen öffentlichen Mitteln statt der Subventionierung von Finanzkapital für die Privatvorsorge (verbunden mit erheblichen Mitnahmeeffekten) vermehrt öffentliche Mittel für die Weiterqualifizierung einzusetzen. Weiterqualifizierung ist ein wichtiger Faktor für die künftige Entwicklung von Produktivität und Einkommen und damit zugleich für die Möglichkeit, steigende Vorsorgeaufwendungen zu akzeptieren und zu tragen, bei gleichzeitig noch steigenden laufenden Nettoeinkommen (siehe Empfehlung zum Kapitel Bildung).

5 **Private und betriebliche Alterssicherung als Ergänzung bei insgesamt reduzierter Gesamtbelastung**: Insgesamt würde durch diese Maßnahmen kaum ein höherer Beitragssatz in der GRV als jetzt politisch angestrebt erforderlich. Um das bisherige Absicherungsniveau im Alter aufrecht zu erhalten, verringert sich die Notwendigkeit für private Vorsorge. Private und betriebliche Vorsorge würden ihre Ergänzungsfunktion behalten und nicht zum (partiellen) Ersatz für die GRV werden. Tendenziell könnte damit sogar die Gesamtbelastung für die privaten Haushalte bei vergleichbarem Sicherungsniveau niedriger sein als bei der jetzt eingeschlagenen politischen Strategie, da die Übergangskosten von Umlage- zu Kapitaldeckung geringer würden.

6 **Einbezug aller bislang nicht obligatorisch abgesicherten Selbstständigen in die GRV**: Ergänzend läge es nahe, alle Selbstständigen, die bislang keinem obligatorischen Alterssicherungssystem angehören, in die GRV einzubeziehen. Der Hauptgrund dafür ist nicht der (ggf. nur vorübergehende) Einfluss auf die Finanzlage der GRV, sondern vielmehr die Vermeidung von Einkommensarmut bei dieser Personengruppe, die bisher schon sehr heterogen war und durch neue Formen von Selbstständigkeit noch heterogener wird.

7 **Für einen integrierten Ansatz in der Alterssicherungspolitik**: Eine nachhaltige Alterssicherungspolitik darf sich aber nicht allein auf die Alterssicherungssysteme (deren Finanzierung, Leistungen und Besteuerung) beschränken, sondern hat auch weitere für die (reale) Einkommenslage im Alter wichtige – und politisch gestaltbare – Entwicklungen zu berücksichtigen, wie insbesondere Höhe und Struktur von Sozialversicherungsleistungen im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit, was aus den laufenden Alterseinkommen (wegen Zuzahlung, Begrenzungen des Leistungskatalogs u.a.m.) zu finanzieren ist. Eine derartige integrierte Sicht und Entscheidungsvorbereitung wird von der Kommission für dringend erforderlich gehalten.

5 Chancen der Seniorenwirtschaft in Deutschland

5.1 Problemstellung

Häufig wird mit der Alterung der Gesellschaft ein Rückgang der Innovationskraft, der Produktivität und nachlassende Konsumnachfrage nach den Produkten und Dienstleistungen, die insbesondere von den jüngeren Generationen nachgefragt werden, verbunden. Dabei wird erstens übersehen, dass die Innovationskraft und Produktivität Älterer durch lebenslanges Lernen, eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen und eine aktive Gesundheitsförderung erhöht werden kann. Darüber hinaus sind die Älteren kaufkräftige Konsumenten und können zumindest zum Teil den Konsumausfall Jüngerer infolge abnehmender Geburtsjahrgänge ausgleichen. Selbst wenn sich in Zukunft die Einkommen differenzieren werden, bleibt die Konsumkraft der Älteren hoch.

Die Alterung der Bevölkerung wird eine Verschiebung der Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen mit sich bringen. „Branchen, deren Leistungen verstärkt von älteren Menschen bzw. von Menschen, die sich auf das Alter vorbereiten, gekauft werden, zählen zu den ‚Struktur-Gewinnern'. Dazu gehören die Gesundheitsbranche, der Bereich Freizeit/Unterhaltung/Kultur, aber auch Finanzdienstleistungen im Zusammenhang mit dem Aufbau privater Altersvorsorge. ‚Strukturneutrale' Branchen setzen ihre Produkte und Dienste an alle Altersgruppen in relativ gleicher Quantität ab. Allerdings muss das Angebot qualitativ (Produktgestaltung, Marketing, Vertriebswege) an die älteren Abnehmer angepasst werden" (Deutsche Bank Research 2002: 32).

Wenn im Folgenden die „Seniorenwirtschaft" als eigenständiger Teilbereich behandelt wird, dann sind insbesondere folgende Überlegungen maßgeblich

– Bislang haben ältere Menschen mit ihren spezifischen Konsumbedürfnissen in wichtigen Marktsegmenten angebotsseitig nicht hinreichende Entsprechung gefunden, d.h. private wie öffentliche „Seniorenmärkte" können als nur unzureichend entwickelt gelten. Die Konsequenzen sind vielfältig: Sie reichen vom Verlust an Lebensqualität für viele ältere Menschen über Fehl- und Mehrausgaben in den Gesundheits- und Pflegesystemen durch fehlende bzw. unzureichend verfügbare Alternativangebote (z.B. im Bereich der häuslichen Versorgung) bis dahin, dass „demografiesensible" Reservoirs für hierzulande dringend benötigte neue Arbeitsplätze unausgeschöpft brachliegen.

– In den so genannten „Seniorenmärkten" liegen z.T. beträchtliche ökonomische Potenziale. Diese betreffen Arbeitsplätze wie Absatzmärkte gleichermaßen. Insofern können die Konsumhandlungen Älterer in der Seniorenwirtschaft selbst auch zu einer Relativierung und Versachlichung der These vom demografischen Krisenszenarium beitragen.

– Auch ist davon auszugehen, dass künftig viele Bedürfnisse, die bisher in sozialen Netzwerken oder durch die öffentliche Hand befriedigt werden konnten, zunehmend über den Markt befriedigt werden müssen. Speziell im Bereich der haushaltsnahen Dienste ist zudem die öffentliche Förderung unterentwickelt bzw. in Teilen – insbesondere seit Einführung der Pflegeversicherung – sogar rückläufig, sodass sich für privatwirtschaftlich getragene Initiativen zunehmend Marktchancen eröffnen.

– Aber auch wenn es ein vorrangiges sozialpolitisches Ziel ist, zum Erhalt und zur Erhöhung der Lebensqualität älterer Menschen beizutragen und wenn darunter das Ausmaß verstanden wird, „in dem einer Person mobilisierbare Ressourcen zur Verfügung stehen, mit denen sie ihre Lebensbedingungen in bewusster Weise und zielgerichtet beeinflussen kann" (BMFSFJ 2002a: 65), dann darf eine zunehmend wichtige Ressource nicht ausgespart bleiben, nämlich die des privaten Konsums. Damit ist für die Kommission zugleich eine zentrale Messlatte für die Beurteilung von privatwirtschaftlichem Engagement im Seniorenmarkt benannt: Dort, wo es begründeter Maßen das Ziel ist, Lebenslage und Lebensqualität im Alter zu erhalten und/oder zu verbessern, kann es auch keine „Berührungsängste" zu privatwirtschaftlich organisiertem Engagement geben.

– Die wachsende Thematisierung der Rolle älterer Menschen als gewichtige Gruppe von Verbrauchern ist darüber hinaus auch Reaktion auf veränderte empirische Realitäten zu Konsumbedürfnissen, -interessen und -verhalten älterer Menschen. Gerontologen geht es daneben auch um die Korrektur häufig negativ akzentuierter Altersbilder in einem relevanten und zunehmend bedeutsamen Teilsegment der Gesellschaft, nämlich dem des privaten Konsums.

– Wegen der erwähnten Heterogenität in der Einkommenssituation älterer Menschen kann festgestellt werden, dass der Bereich der Seniorenwirtschaft auch in verbraucherpolitischer Hinsicht wenig entwickelt ist. Gilt Verbraucherschutz schon auf sozialen Dienstleistungsmärkten wegen ihrer spezifischen Finanzierungsbedingungen („Sozialwirtschaftliches Dreieck") und einem hohen Anteil an Vertrauens- und Erfahrungsgütern als eine äußerst schwierige Angelegenheit, so trifft dies ebenfalls und in Teilen erst recht auf private Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkte zu. Speziell bei älteren Verbrauchern können nicht die in der rei-

nen marktwirtschaftlichen Theorie vorausgesetzten Merkmale des homo oeconomicus erwartet werden.

Im Folgenden wird zunächst die Einkommensverwendung im Alter untersucht, um die unterschiedlichen Konsumprofile der Gruppen von Älteren und die altersabhängigen Ausgabenschwerpunkte zu identifizieren. Auf dieser Basis werden danach die wichtigsten Teilfelder der Seniorenwirtschaft mit ihren Entwicklungspotenzialen analysiert. Der japanische Silbermarkt als international wichtiges Beispiel einer entwickelten Seniorenwirtschaft ist Thema des Folgeabschnitts. Anschließend werden die verschiedenen Initiativen des Bundes und der Länder zur Entwicklung der Seniorenwirtschaft beschrieben. Zum Abschluss werden spezifische Verbraucherprobleme Älterer behandelt, die von der altersgerechten Produktgestaltung bis hin zum Schutz der Verbraucher reichen.

5.2 Einkommensverwendung im Alter

Bei der Betrachtung der privaten *Einkommensverwendungsstrukturen* zeigen sich bei älteren Menschen gegenüber jüngeren Altersgruppen zunächst folgende generelle *Abweichungen* (Gerling, Naegele & Scharfenorth 2004):

– Vergleichsweise hohe Ausgabenanteile entfallen bei älteren Menschen auf die Bereiche Wohnen, Energie und Wohnungsinstandhaltung. Hier spiegelt sich u.a. die Weiternutzung großer und kostspieliger Wohnungen bei gleichzeitiger Reduktion der Haushaltsgrößen und -einkommen wider.

– Demgegenüber gibt es wegen der geringeren Mobilität nach Beendigung der Erwerbstätigkeit rückläufige Ausgabenanteile für Verkehr und Mobilität.

– Mit dem Lebensalter steigen die Ausgabenanteile für Güter der Gesundheitspflege kontinuierlich.

– Bei den Ausgaben für Körperpflege dominieren bei Älteren solche für gesundheitsbezogene Dienstleistungen, während bei den Jüngeren solche für Produkte dominieren.

– Mit dem Alter wachsen die Ausgabeanteile für Pauschalreisen.

Für eine *differenziertere* Betrachtung der Einkommensverwendung älterer Menschen stehen die *Einkommens- und Verbrauchsstichproben* (EVS) des Statistischen Bundesamtes zur Verfügung. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts konnte allerdings noch nicht auf die Daten der EVS 2003 zurückgegriffen werden, sodass weitgehend mit den Informationen für das Jahr 1998 argumentiert wird.

5.2.1 Gesamtausgaben älterer Haushalte – auch im Vergleich zu Haushalten in der Spätphase des Erwerbslebens – die Situation des Jahres 1998

Hinsichtlich der Gesamtausgaben älterer Menschen zeigt die EVS 1998 ein mit dem Alter rückläufiges Ausgabenprofil, d.h. die absoluten Ausgaben sind ab etwa dem 50. Lebensjahr umso niedriger, je höher das Alter der Bezugsperson des Haushalts ist. Bei den Haushalten mit einer 85 Jahre oder älteren Bezugsperson betragen die Ausgaben annähernd nur rund zwei Drittel derjenigen Haushalte mit einer Bezugsperson im Alter von 50 bis 54 Jahren. Ausgehend von der jüngsten Altersgruppe sinkt die Konsumquote, also das Verhältnis von Ausgaben zu Einnahmen, sukzessive bis zur Altersgruppe 50 bis 54. Danach steigt sie wieder bis zur Gruppe der 65- bis 69-Jährigen, um anschließend kontinuierlich zu sinken. Bemerkenswert ist, dass die Haushalte mit den ältesten Bezugspersonen, die über die geringsten ausgabefähigen Einkommen und Einnahmen verfügen, sehr niedrige Konsumquoten aufweisen.

Differenziert man die Haushalte nach weiteren soziodemografischen Kriterien, so zeigen sich folgende systematische Unterschiede:

– die Konsumquoten von Einpersonenhaushalten sind grundsätzlich höher als die der Zweipersonenhaushalte;

– die Konsumquoten in Westdeutschland sind niedriger als in Ostdeutschland;

– die Konsumquoten der Haushalte mit einer männlichen Bezugsperson sind niedriger als die von denen mit einer weiblichen Bezugsperson.

Ein wellenförmiges Profil – mit höheren Konsumquoten bei den jüngeren Haushalten, niedrigen Konsumquoten bei den Haushalten mit Haushaltsvorständen zwischen 40 und 50 Jahren, hohen Konsumquoten bei den 60- bis 70-Jährigen und dann wieder zurückgehenden Konsumquoten bei den älteren Haushalten – liegt insbesondere bei den weiblichen Einpersonenhaushalten und bei den Zweipersonenhaushalten mit einer männlichen Bezugsperson vor.

Unterteilt man die Ein- und Zweipersonenhaushalte nach dem Geschlecht, so wird deutlich, dass sich die Strukturen, die auf der Aggregatsebene der Ein- und Zweipersonenhaushalte zu beobachten sind, auch bei der tieferen Gliederung nach dem Geschlecht wieder finden. Ferner ist unabhängig von der Haushaltsgröße Folgendes zu konstatieren:

– Die durchschnittlichen Ausgaben für den privaten Verbrauch bei Haushalten mit einer Frau als Bezugsperson sind grundsätzlich niedriger als bei den Haushalten mit einer männlichen Bezugsperson.

– In Westdeutschland sind die durchschnittlichen Ausgaben höher als in Ostdeutschland.

– In den Alterskategorien ab 65 bis 69 Jahre geben die Haushalte weniger aus als die Haushalte, deren Bezugsperson in der Erwerbsphase steht.

Als letztes Unterscheidungskriterium wurde die Einkommenshöhe verwendet. Es wurden drei Gruppen unterschieden: Haushalte mit einem Einkommen unter 50 Prozent, zwischen 95 und 105 und über 150 Prozent des Durchschnittseinkommens. Dabei lässt sich konstatie-

ren, dass in der jeweils niedrigeren Einkommensschicht im Durchschnitt auch geringere Ausgaben für den privaten Verbrauch getätigt werden. Dies könnte darauf hinweisen, dass eine zunehmende Einkommensdifferenzierung bei den Älteren deren Konsumkraft beeinträchtigen könnte.

5.2.2 Ausgaben für wichtige Gütergruppen

Betrachtet man die Ausgaben älterer Menschen (ab 65 Jahre), die auf die einzelnen Gütergruppen entfallen, so dominieren nach der EVS 1998 in absoluten Beträgen gemessen vier Ausgabenkategorien:

- Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren;
- Wohnen, Wohnungsinstandsetzung;
- Freizeit, Unterhaltung und Kultur sowie
- Verkehr.

Allerdings gilt dies für die letztgenannte Gütergruppe nur in den Altersgruppen bis 69 Jahre.

Auch bei der Differenzierung nach der Einkommenshöhe bleibt im Prinzip die Dominanz der vier Gütergruppen erhalten. Allerdings sind die relativen Ausgaben für die Gütergruppen Wohnung, Wohnungsinstandsetzung sowie für Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren in den höheren Einkommensschichten deutlich geringer als bei den unteren Einkommensschichten. Weiterhin wenden die untersten Einkommenskategorien weniger für die Gesundheitspflege, Beherbergungs- und Gaststättendienstleistungen sowie für andere Waren und Dienstleistungen auf, während in der obersten Einkommenskategorie die Anteilswerte für Gesundheitspflege annähernd so hoch wie für Wohnung und Wohnungsinstandsetzung sind.

5.2.3 Ersparnisbildung

Hinsichtlich der Ersparnisbildung älterer Menschen zeigt die EVS, dass die Ein- und Zweipersonenhaushalte auch in der Ersparnis die gleichen Verhaltensweisen zeigen (Tabelle 20). So sind die Absolutbeträge der Ersparnis in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland und bei den Haushalten mit einer männlichen Bezugsperson höher als bei denen mit einer weiblichen Bezugsperson. Es sei betont, dass im Durchschnitt in keiner Alterskategorie eine Vermögensauflösung stattfindet.

In den jüngeren Altersklassen sind nicht nur die Absolutbeträge höher, sondern auch die Sparquoten: Sie sind ein Spiegelbild der Konsumquoten. Haushalte mit einer Bezugsperson im erwerbsfähigen Alter, die im Durchschnitt über eine höhere Sparfähigkeit verfügen, weisen auch eine höhere Sparbereitschaft auf.

Grundsätzlich zeigt sich eine beträchtliche Heterogenität sowohl zwischen als auch innerhalb der soziodemografischen Gruppen.

Tabelle 20

Sparquoten in Prozent, 1998

Alter	Einpersonen-haushalte	Zweipersonen-haushalte
30 bis 34	*13,7*	*16,5*
35 bis 39	*14,3*	*17,7*
40 bis 44	*16,5*	*16,0*
45 bis 49	*13,4*	*17,1*
50 bis 54	*14,2*	*15,1*
55 bis 59	*7,8*	*13,1*
60 bis 64	*5,8*	*8,1*
65 bis 69	*0,4*	*1,3*
70 bis 74	*5,2*	*5,8*
75 bis 79	*10,9*	*8,3*
80 bis 84	*10,1*	*6,8*
85 und älter	*5,9*	*15,2*

Quelle: Fachinger 2004, Datenbasis: Grundfile der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998.

5.2.4 Erste Folgerungen

Die zunehmende Alterung der Bevölkerung wird zu einem steigenden Anteil Älterer an der gesamten Einkommensverwendung führen, vor allem auch zu ansteigenden Ausgaben für (insbesondere personennahe) Dienstleistungen. In diesem Zusammenhang wird speziell der Gesundheitsbereich nicht nur als ein Kostenfaktor, sondern auch als eine beschäftigungsintensive Zukunftsbranche angesehen. Bereits heute sind in der Gesundheitswirtschaft rund 14 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt. Wie sich allerdings die Gesamtnachfrage Älterer nach Gesundheitsleistungen absolut und relativ entwickeln wird, hängt u.a. maßgeblich auch davon ab, in welchem Umfang z.B. bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit zusätzliche Ausgaben privat getragen werden müssen – z.B. in Form von Zuzahlungen oder zur Finanzierung nicht mehr im Leistungskatalog der Kranken- oder Pflegeversicherung enthaltener Leistungen oder infolge eines gesenkten Leistungsniveaus.

Für die Einkommensverwendung der Haushalte insgesamt sowie für die Verwendung für bestimmte Ausgabenzwecke ist auch von Bedeutung, welche Arbeiten Ältere selbst ausführen, die nicht monetär vergütet werden und nicht in die Berechnung des Sozialprodukts bzw. Einkommens eingehen (z.B. in Form von Kinderbetreuung oder Versorgung von Familienangehörigen im Krankheits- oder Pflegefall). So wird derzeit rund ein Drittel aller Pflegebedürftigen vom (Ehe-)Partner gepflegt. In der Regel sind es ältere Menschen, die solche Pflegeleistun-

gen erbringen (vgl. hierzu auch das Kapitel Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken).

Das Statistische Bundesamt hat in einer Zeitverwendungserhebung für 2001 ein Jahresvolumen von insgesamt 96 Mrd. Stunden an unbezahlter Arbeit (Haus- und Gartenarbeit, handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen, Haushaltsplanung, Pflege und Betreuung, Ehrenamt/Hilfen) ermittelt.· Von diesem unbezahlten Arbeitsvolumen erbringen Menschen im Alter über 65 Jahre 24 Prozent. Bewertet man dieses – wie es das Bundesamt tut – mit einem Nettolohnsatz von 7 Euro pro Stunde, so ergibt sich für 2001 eine Summe von 160 Mrd. Euro – was bezogen auf die Summe der Nettolöhne und -gehälter gut 27 Prozent ausmacht. Diese weithin unbeachteten Aktivitäten ersparen aber Ausgaben, und zwar zunächst eigene Ausgaben, aber auch in erheblichem Maße Ausgaben von Jüngeren. Oder es werden dadurch sonst ggf. erforderliche öffentliche Ausgaben reduziert, so im Falle von Hilfs- und Pflegebedürftigkeit.

Während angesichts der Alterung der Bevölkerung der Bedarf an Hilfs- und Pflegediensten – und generell an personengebundenen Dienstleistungen – steigen wird, ist längerfristig mit einem Sinken des Potenzials der durch Familien erbrachten Hilfe zu rechnen. Daraus folgt, dass in Zukunft der Bedarf an nicht-familiären Hilfs- und Pflegediensten steigen wird, auch an professioneller Hilfe. Je mehr das Leistungsniveau öffentlicher Einrichtungen sinkt, umso stärker werden Ältere ihr Einkommen als Finanzierungsquelle für private Ausgaben einzusetzen haben.

5.3 Entwicklungsstand der Seniorenwirtschaft in Deutschland

Idee und Konzept einer eigenständigen „Seniorenwirtschaft“ sind in der Bundesrepublik noch vergleichsweise jung. Zwar hat es bereits in den 1970er-Jahren erste zaghafte Versuche gegeben, den bereits damals so benannten „Seniorenmarkt“ systematisch in den Blick zu nehmen und auch wissenschaftlich zu erkunden. Rückwirkend betrachtet gilt jedoch, dass entsprechende Bemühungen de facto erfolglos geblieben sind; u.a. wegen des zu geringen Interesses der Wirtschaft sowie am fehlenden ökonomischen Potenzial der Älteren zu dieser Zeit.

Hinzu kam, dass sich damals die älteren Menschen nicht als Gruppe älterer Verbraucher dargestellt haben, die sie als eigenständige, klar von anderen Altersgruppen abgrenzbare Konsumentengruppe mit genuin altenspezifischen Konsumwünschen und -bedürfnissen identifizierbar und von daher auch für die Wirtschaft interessant gemacht hätte. Infolgedessen gab es hierzulande lange Zeit auch keine, explizit auf das Alter bezogene Konsumforschung, wie in den USA.

Demgegenüber war es hierzulande lange Zeit üblich, ältere Menschen in erster Linie als „Nutzer“ vor allem von öffentlichen Gütern im Bereich sozialer Dienstleistungen zu sehen; dabei aber nicht primär in ihrer Rolle als handelnde, das Angebot lenkende Wirtschaftssubjekte, sondern ganz eindeutig als Objekt sozialer Dienstleistungsproduktion. Diese Sichtweise ist im Grunde auch heute noch sehr weit verbreitet: Ältere Menschen gelten vielfach noch immer als „Klienten“, nicht selten – zumindest, was die sehr alten Menschen betrifft – als „dankbare Nehmer“ von zumeist kostenfrei zur Verfügung gestellten sozialen Diensten. Auch wenn man heute im Bereich der sozialen Dienste Bemühungen erkennen kann, diese lange Zeit vorherrschende Sicht vom älteren Menschen als Klient und Objekt öffentlicher Fürsorge zu revidieren, ist auffällig, dass vor allem immer noch vielen Praktikern der Paradigmenwechsel weg von der Rolle des abhängigen Klienten sozialer Dienste und hin zur unabhängigen und eigenständigen Verbraucherrolle auf öffentlichen Konsumgütermärkten schwer fällt.

Gilt somit die Verbraucherrolle älterer Menschen schon auf öffentlichen Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten lange Zeit wissenschaftlich wie praktisch als unterbelichtet, so trifft dies erst Recht auf ihre Rolle auf privaten Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten zu. Dennoch lässt sich seit Beginn der 1980er-Jahre so etwas wie eine langsame Entdeckung des „Seniorenmarktes“ erkennen, was sich u.a. am Beispiel der kommerziellen Werbung verdeutlichen lässt. Waren in den 1970er- und frühen 1980er-Jahren ältere Menschen vor allem Objekt von pharmazeutisch ausgerichteten Werbebotschaften, so hat sich seither das Bild zunehmend gewandelt. Heute findet man sie als Werbeträger für zahlreiche Konsumgüter- und Dienstleistungsangebote jenseits von Pharmazeutika, Geriatrika, Pflegehilfsmittel und dergleichen. Auch werben ältere Menschen keineswegs nur für altersspezifische Produkte und Dienstleistungen, sondern sind zunehmend auch als Zielgruppe für eigenständige, nicht-geriatrikagebundene, speziell auf sie abgestellte Werbebotschaften in den Medien vertreten.

Der Bereich der Seniorenwirtschaft ist nicht exakt abgegrenzt. Klare Definitionen gibt es nicht. Ganz allgemein werden aber dazu die folgenden Segmente gezählt:

- Gerontologisch relevante Bereiche der Gesundheitswirtschaft;
- Innovatives Wohnen, Wohnraumanpassungen und wohnbegleitende Dienste;
- Förderung der selbstständigen Lebensführung;
- Bildung und Kultur;
- IT & Medien;
- Freizeit, Reisen, Kultur, Kommunikation und Unterhaltung;
- Fitness & Wellness für Ältere;
- Kleidung und Mode;
- Alltagserleichternde Produkte und Dienste;
- So genannte „Anti-Ageing-Produkte“;
- Demografiesensible Finanzdienstleistungen.

5.3.1 Ausgewählte Gestaltungsfelder der Seniorenwirtschaft

Im Folgenden sollen exemplarisch die Felder Wohnen, haushaltsnahe Dienste, Mobilität, Seniorentourismus, Neue Medien und Telekommunikation, Finanzdienstleistungen und die Gesundheitswirtschaft behandelt werden. Sie gelten nicht nur wegen ihrer möglichen *Beschäftigungseffekte* als ökonomisch vielversprechend, sondern in ihnen liegt auch ein beträchtliches Potenzial zur Verbesserung von *Lebensqualität* und *Lebenslagen* im Alter.

5.3.1.1 Wohnen

Der Wunsch, in den „eigenen vier Wänden" alt zu werden war vor 20 Jahren so stark wie heute und der „Wohnalltag" spielte sich damals wie heute in quantitativer Hinsicht vor allem im Sinne der traditionellen Form des privaten Wohnens ab. Doch sind mittlerweile relativ gravierende Veränderungen zu konstatieren: den älteren Menschen steht heute eine Vielzahl von Optionen gegenüber, um ihr Leben in traditionellen Wohnformen abzusichern, aber es existiert auch eine Fülle von „neuen" Wohnalternativen.

Die selbstständigkeitserhaltende bzw. -fördernde Gestaltung der Wohnung gilt in Expertenkreisen als zentrales Merkmal von Wohnqualität. Eine adäquat gestaltete Wohnung kann – im Sinne eines präventiven Technik- und Dienstleistungseinsatzes – dazu beitragen, Hilfe- und Pflegebedürftigkeit zu vermeiden oder zumindest aufzuschieben. Mögliche Ansatzpunkte für eine seniorenorientierte Gestaltung bieten nicht nur Geräte, Einrichtungsgegenstände und Installationen selbst, sondern auch deren Anordnung im Innenbereich über die Gesamtarchitektur der Wohnung bis hin zur Wohnumfeldgestaltung.

Die altengerechte Umgestaltung der individuellen Wohnung eröffnet insbesondere dem Handwerk neue Betätigungsfelder. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind außerordentlich groß: Barrieren können aus dem Wege geräumt, Stolperfallen und Ausrutschmöglichkeiten beseitigt, die Bäder breiter und schwellenarm gestaltet und mit zusätzlichen Haltegriffen und Stützmöglichkeiten versehen werden. Rollläden werden per Knopfdruck bedient und Wege werden durch Fernbedienung eingespart. Intelligente Haustechnik erleichtert nicht nur die Alltagsorganisation, sie vermindert darüber hinaus auch Risiken, die z.B. durch den Umgang mit elektrischen Geräten entstehen. Die moderne Computertechnologie ermöglicht sogar „intelligente Häuser", in denen nicht nur ein Großteil der Wohnungssteuerung (Licht, Klima, Sicherheit) automatisch erfolgt, sondern in denen auch Unterstützungsleistungen für ältere und beeinträchtigte Bewohner geboten werden, z.B. akustische Signale für Blinde und optische Orientierungsmöglichkeiten für Hörbeeinträchtigte, Gedächtnishilfen oder Sicherheitstechnik.

Technisch ist bei der altenorientierten Modernisierung von Wohnungen sehr viel möglich. Bislang jedoch ist es den anbietenden Branchen noch nicht gelungen, auf breiter Basis den Zugang zu den Kunden zu finden. Dies liegt keineswegs daran, dass die potenziellen Kunden den Angeboten grundsätzlich reserviert gegenüberstehen, sondern daran, dass sich die Wirtschaft schwer tut, die vorhandenen Chancen tatsächlich aufzugreifen. Viele Unternehmen aus dem Handwerk wissen weder, welche technischen Möglichkeiten bestehen, noch verfügen sie über das notwendige Wissen über die Bedarfe älterer Menschen und über das Marketing-Know-How, um Kunden für solche Angebote zu interessieren. Mit Blick auf die neuen Chancen, die die Informations- und Kommunikationstechnologien bieten, ist darüber hinaus zu bemerken, dass bei den zurzeit laufenden Entwicklungs- und Erprobungsarbeiten vor allem das technisch Machbare im Vordergrund steht und der Abgleich mit dem, was ältere Menschen wünschen und was ihren Alltag zu vertretbaren Kosten schnell und nachhaltig erleichtert, zu kurz kommt.

Auch im Bereich der stationären Pflege wird über neue Konzepte und Organisationsformen nachgedacht, z.B. über Wohnformen, die eine umfassende Hilfe anbieten und trotz hohen Hilfebedarfs der Bewohner auf Selbstbestimmung setzen. Der Bedarf an diesen Angeboten wird weiter wachsen, wobei sich „moderne" Altenheime heute mehr und mehr nach den Prinzipien ausrichten, die das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) in seinem Hausgemeinschaftskonzept entwickelt hat. Danach besteht das Pflegeheim selbst aus Gemeinschaften, in denen rund acht Personen in Wohngruppen zusammenleben und dabei unterstützt werden, ihren Alltag selbst zu gestalten und zu organisieren.

Die *Initiierung und Unterstützung von neuen Wohnformen im Alter* (Wohn-, Haus- oder Nachbarschaftsgemeinschaften), die nur bestimmte gezielte Unterstützungsmaßnahmen anbieten, könnte ein Nischenmarkt für innovative Dienstleister werden. Solche Wohnformen spielen bislang auf dem Wohnungsmarkt nur eine untergeordnete Rolle, werden aber dennoch von einer wachsenden Zahl älterer Menschen als attraktiv angesehen. Dabei zeigen nicht nur die Älteren zunehmendes Interesse an gemeinschaftlichen Wohnformen. Auch jüngere Menschen öffnen sich verstärkt neuen Lebensformen gemeinschaftlichen und intergenerativen Wohnens. Im Vordergrund dieser Wohnoptionen stehen neue Formen von Selbstständigkeit und Gemeinschaft.

Die Betreuung älterer Menschen in ihren privaten Wohnungen eröffnet der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, aber auch vielen Dienstleistungsunternehmen, neue Chancen. Allgemein gewinnen mit zunehmendem Alter – und vor allem bei eintretenden gesundheitlichen Einschränkungen – wohnungsnahe Dienstleistungen und solche des Alltagsmanagements an Bedeutung. Zu den wohnungsnahen Dienstleistungen gehören vor allem solche Dienste, die der Förderung des selbstständigen Wohnens dienen. Bezogen auf das Alltagsmanagement stehen Dienstleistungen im Vordergrund, die bei der häuslichen Grundversorgung helfen. Ein flächendeckendes Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen kann wesentlich zum Verbleib in der eigenen Wohnung bzw. zur selbstständigen Lebensführung beitragen.

Diese Form des privat organisierten „Service-Wohnens" kann eine Palette von Dienstleistungen beinhalten, die

vom Notruftelefon über Reinigungs-, Einkaufs- und Haushaltsdienste bis hin zu Kommunikations- und Unterhaltungsangeboten und leichten gesundheitsbezogenen Diensten reichen. In den letzten Jahren wird in der Wohnungswirtschaft zunehmend Interesse an solchen Diensten verzeichnet.

Letztlich entscheidet über die Marktfähigkeit solcher Dienstleistungen die Zahlungsbereitschaft der potenziellen Nutzer. Laut Hochrechnung der Gesellschaft für Konsumforschung (2002) ergibt sich für haushaltsnahe und pflegerische Dienstleistungen ein hohes Potenzial von rund 26 Mrd. Euro pro Jahr, die die 50- bis 79-Jährigen insgesamt bereit sind, für haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen auszugeben. Selbst wenn der sozio-demografische Wandel auf gute Aussichten in dieser Branche hindeutet, so ist die Schaffung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen noch mit einer Fülle ungelöster Probleme, insbesondere der Konkurrenz zum Schwarzmarkt, verbunden. Die allgemeine Zahlungsbereitschaft bedeutet also noch lange nicht, dass diese Dienstleistungen real nachgefragt werden.

Was die Motive für eine Inanspruchnahme der haushaltsnahen Dienstleistungen betrifft, können prinzipiell zwei verschiedene Gruppen ausgemacht werden: einmal der Bedarf auf Grund von Zeitmangel und zweitens der Bedarf auf Grund mangelnder Fähigkeiten, diese Arbeiten selbst auszuführen. Der Bedarf älterer Menschen kann sich auf eine Entlastung bezogen auf die Pflege- und Hilfsleistungen selbst, als auch auf Entlastung bei sonstigen Arbeiten beziehen, um mehr Zeit und Kraft für die Versorgung von Angehörigen zu haben. Mit zunehmendem Alter und/oder mit altersbedingten Beeinträchtigungen gewinnt jedoch die zweite zentrale Ursache für einen Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen an Bedeutung: die *mangelnde Fähigkeit, diese Arbeiten selbst auszuführen*. Betrifft dies zunächst vielleicht nur besondere, gelegentlich anfallende Arbeiten wie das Waschen und Aufhängen von Gardinen oder andere körperlich besonders anstrengende Tätigkeiten, so kann sich Unterstützungsbedarf zunehmend auch auf alltägliche Verrichtungen wie Einkäufe, das tägliche Kochen bis hin zu pflegerischen Dienstleistungen erstrecken.

Professionelle Dienstleistungsagenturen können vor diesem Hintergrund zunehmend an Bedeutung gewinnen. Auf Seiten der Beschäftigten ist damit i.d.R. die Zielsetzung verknüpft, die stundenweisen Einsätze in Privathaushalten zu regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen zu bündeln, betriebliche Strukturen zu schaffen und bei Bedarf ergänzende Qualifizierung anzubieten. Anders als im Schwarzmarkt haben die Beschäftigten damit Anspruch auf bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kolleginnen und Kollegen zum Erfahrungsaustausch und ein Management, das sich um die Kundengewinnung, Organisation und Abwicklung der Einsätze und um sämtliche Abrechnungsfragen kümmert. Den Privathaushalten bietet dieser Ansatz den Vorteil, dass sie sich weder um die Rekrutierung, Auswahl und Anleitung der Haushaltshilfen noch um Anmeldung, Abrechnung und Ähnliches kümmern müssen. Bei Urlaub oder Krankheit der angestammten Hilfe wird Ersatz gestellt und die Agentur bürgt für Qualität und bietet Versicherungsschutz bei Schäden.

Wenig überraschend ist die Tatsache, dass die Wahrscheinlichkeit einer regelmäßigen Inanspruchnahme von Haushaltshilfen stark abhängig von der jeweiligen Einkommenssituation ist. Je höher das verfügbare monatliche Nettoeinkommen, desto größer ist der Anteil der Haushalte, der (regelmäßig) eine Haushaltshilfe in Anspruch nimmt. Ein weiteres Kriterium dafür ist die Haushaltsgröße.

Ungelöst ist weiterhin das Problem der Zugänglichkeit zu haushaltsnahen Dienstleistungen für einkommensschwache Gruppen, deren eigenes Einkommen nicht ausreicht, um notwendige Unterstützungsleistungen zu Marktpreisen einzukaufen. Die früheren Fördermaßnahmen haushaltsnaher Dienstleistungen standen traditionell unter dem Vorwurf, vorrangig diejenigen zu begünstigen, die sich diese Dienstleistungen leisten können (Stichwort „Dienstmädchenprivileg“). Die Pflegeversicherung hat zweifellos zu Verbesserungen in der Versorgung geführt, aber nur für diejenigen, die bereits erhebliche gesundheitliche Einschränkungen aufweisen. Es gibt aber eine große und unzweifelhaft wachsende Gruppe von Älteren, die noch keine Leistungen der Pflegekassen erhalten, aber gleichwohl Unterstützung benötigen.

Politik sollte im Wesentlichen auf drei Ebenen fördernd auf den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen Einfluss nehmen:

– durch Unterstützung der Privatwirtschaft bei der Entwicklung eines breiteren, qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Dienstleistungsangebots für Ältere,
– durch finanzielle Unterstützung der Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen (insbesondere auch von einkommensschwachen Seniorinnen und Senioren),
– durch die künftige Gestaltung der Rahmenbedingungen im Pflegebereich (z.B. Förderung der hauswirtschaftlichen Versorgung).

5.3.1.2 Mobilität

Angebote zur Mobilitätsförderung beeinflussen die Lebensqualität der älteren Menschen in ganz maßgeblicher Weise. Mobilität gilt als eine entscheidende Grundvoraussetzung für die Selbstständigkeit und die gesellschaftliche Partizipation älterer Menschen und gewährleistet somit ein flexibles und eigenständiges Leben. Mobilitätseinbußen gehen immer mit einem Verlust an Lebensqualität einher. Mit dem Trend zur Singularisierung gewinnt der Themenkomplex in Bezug auf gesellschaftliche Teilnahme noch an Bedeutung.

Im Wesentlichen ist die Mobilität der älteren Menschen durch zwei Faktoren geprägt: Zum einen nimmt die individuelle körperliche Verfassung wesentlich Einfluss auf den Mobilitätserhalt. In diesem Bereich spielen gesundheitsbedingte typische Alterserscheinungen eine maßgeb-

liche Rolle. Im Alter nimmt die Seh- und Hörfähigkeit ab, schwindende Muskelkraft reduziert die Beweglichkeit und die Flexibilität der Sensomotorik ist vermindert, sodass mit zunehmendem Alter auch das Unfallrisiko steigt (Cohen 2002). Zum anderen wirken sich die räumlichen Bedingungen auf den Mobilitätserhalt der älteren Menschen aus. Hierzu zählen u.a. die Angebots- und Versorgungsstruktur des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) sowie die Ausstattung des Wohnumfelds und der Infrastruktur.

Mit dem Wandel der Bedürfnisse der älteren Menschen hin zu mehr Selbstständigkeit gehen auch Veränderungen der Mobilitätsgewohnheiten der Älteren einher. So ist einerseits davon auszugehen, dass die Anzahl der motorisierten Älteren zunehmen wird. Hier sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache: Voraussichtlich wird die Motorisierung der männlichen Personen (ab dem 65. Lebensjahr) bis zum Jahr 2030 von 767 auf 850 PKW pro Tsd. Einwohner ansteigen. Noch deutlicher wird der Anstieg weiblicher Verkehrsteilnehmerinnen ausfallen. Mit 146 PKW pro Tsd. Einwohnerinnen sind die älteren Frauen in dieser Altersgruppe heute sehr gering motorisiert. In den nächsten Jahren wird sich diese Zahl allerdings deutlich erhöhen. Somit wird in Zukunft bei der benutzerfreundlichen Gestaltung von Fahrzeugen vermehrt auf die Bedürfnisse der älteren Fahrer und Fahrerinnen zu achten sein. Untersuchungen haben ergeben, dass beispielsweise überhöhte Geschwindigkeit oder zu geringer Abstand als Unfallursache im Alter nur eine geringe Rolle spielen. Vielmehr entstehen Risikosituationen, wenn ältere Autofahrer und Autofahrerinnen in komplexen Begebenheiten in knapp bemessener Zeit Entscheidungen treffen müssen (Kütting & Krüger 2002). Vor diesem Hintergrund können Fahrerassistenzsysteme, die von der Navigation in unbekannten Regionen bis hin zur Übernahme der Fahraufgabe zur Kollisionsvermeidung aktiv in das Fahrverhalten eingreifen, einen positiven Beitrag zur Erhöhung der Sicherheit älterer Autofahrer und Autofahrerinnen liefern. Viele dieser neuen Techniken befinden sich momentan noch in der Entwicklung, werden aber angesichts der sich ändernden Altersstruktur der Verkehrsteilnehmer und Verkehrsteilnehmerinnen zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Aber nicht nur die Anzahl der älteren Autofahrer und Autofahrerinnen wird sich in Zukunft deutlich erhöhen. Es ist davon auszugehen, dass durch die Zunahme an Hochbetagten auch die Anzahl der Personen zunehmen wird, die auf Grund von körperlichen Einschränkungen nicht mehr in der Lage sind, ein Kraftfahrzeug zu steuern und somit auf die Angebote des ÖPNV oder andere Alternativangebote angewiesen sind. Gerade für diese Altersgruppe tragen die öffentlichen Verkehrsmittel entscheidend zum Mobilitätserhalt bei. Gerade im ländlichen Bereich ist die Versorgungsstruktur oftmals nicht flächendeckend oder es entstehen längere Fußwege zur nächstgelegenen Haltestelle, die von in der Bewegung eingeschränkten Senioren und Seniorinnen nicht bewältigt werden können. Mancherorts sind die Zugänge zu den Bahnstationen nicht barrierefrei, Bahnhöfe werden in Bezug auf Kriminalität als unsicher empfunden, das Informations- und Beratungsangebot ist unzureichend oder es wird über die Schwierigkeiten im Umgang mit Fahrkartenautomaten berichtet. Häufig halten diese Barrieren auch ältere Autofahrer und Autofahrerinnen davon ab, auch im höheren Alter auf attraktive Ausweichangebote des ÖPNV umzusteigen (Engeln, Schlag & Deubel 2002). Gerade im ländlichen Raum, in dem oft eine für ältere Menschen unzureichende Versorgungsstruktur gegeben ist, werden in Zukunft alternative Fahrangebote wie Rufbusse oder Sammeltaxis an Bedeutung gewinnen. Bei diesen Angeboten entfallen für die Älteren längere Strecken, die vor Fahrtantritt zu Fuß zurückgelegt werden müssen und es entfallen lange Wartezeiten.

5.3.1.3 Reisen und Tourismus

Die finanzielle Lage und die zeitlichen Ressourcen der älteren Menschen zeigen ein hohes Potenzial für Tourismusangebote, und auch die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Für ein Viertel der über 50-Jährigen ist Reisen, ein „geradezu elementares Bedürfnis, für weitere 36 Prozent ist es zumindest wichtig zu verreisen“ (Gesellschaft für Konsumforschung 2002: 10). Zwar liegt die Reiseintensität der Senioren mit 67 Prozent etwas unter dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung (76 Prozent), doch war ein Viertel aller urlaubsreisenden erwachsenen Deutschen älter als 60 Jahre. Die Bereitschaft, für Reisen Geld auszugeben, ist bei älteren Deutschen ausgeprägt: „Seniorenpaare liegen zwar mit durchschnittlich 798 Euro pro Person nur knapp über dem Gesamtdurchschnitt aller Urlaubsreisen (793 Euro), dafür greifen allein stehende Senioren im Urlaub wesentlich tiefer in die Tasche. Sie investieren 965 Euro pro Person und Urlaubsreise. Bei hochgerechneten 17,5 Millionen Urlaubsreisen ergeben sich Gesamtausgaben von ca. 15 Mrd. Euro“ (Tödter 2004). Seniorenreisen gelten bereits als „Wachstumsmotor der Zukunft“, dies gilt vor allem für den so genannten *Gesundheitstourismus* (Institut für Freizeitwirtschaft 2003a).

Das Reiseverhalten verändert sich im Alter nicht von Grund auf. Wer sein ganzes Leben lang Fernreisen gemacht hat, wird auch im Alter versuchen, dies fortzusetzen. Die gewohnten Reise- und Verhaltensmuster im Urlaub werden also beibehalten, aber an den aktuellen Gesundheitszustand angepasst und dementsprechend modifiziert. Dennoch gibt es einige typische altersbedingte Verhaltensweisen. Ältere Menschen verreisen in der Regel länger und öfter als jüngere Menschen. Innerhalb der Gruppe der Älteren nimmt die Intensität mit zunehmendem Alter ab. Während die jungen Alten noch durchschnittlich zweimal im Jahr verreisen, geht die Reisetätigkeit in der Altersgruppe über 70 Jahre deutlich zurück. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass in dieser Gruppe über ein Drittel überhaupt keine Reisen mehr unternimmt und kann als ein Indiz dafür gewertet werden, dass ein spezielles Angebot für körperlich beeinträchtigte Senioren und Seniorinnen noch unterentwickelt ist. Diejenigen, die in diesem Alter verreisen, sind durchschnittlich noch 1,9-mal im Jahr unterwegs. Im Durchschnitt beträgt die Verweildauer der Älteren 22 Tage. Innerhalb der Altersgruppe verreisen die jüngeren Senioren und Senio-

rinnen vergleichsweise am längsten (Gesellschaft für Konsumforschung 2002). Dies ist auch nicht verwunderlich: Durch den Eintritt in den beruflichen Ruhestand verfügen sie einerseits über die nötige Zeit, andererseits sind sie in der Regel noch nicht von altersbedingten körperlichen Einschränkungen betroffen.

Bezüglich der Wahl des Reiseziels ergeben sich auch Unterschiede zu anderen Altersgruppen. Während innerhalb der Gesamtbevölkerung nur rund ein Drittel den Urlaub im eigenen Land verbringt, sind es in der Gruppe der Älteren trotz leicht abnehmender Tendenzen rund 50 Prozent. Im Hinblick auf die bevorzugte Reiseform macht sich die hohe Heterogenität der Altersgruppe bemerkbar. Besonders beliebt sind Strandurlaube mit Sonnengarantie, wobei ein besonderer Wert auf eine komfortable Umgebung gelegt wird. Aber auch Wanderurlaube und Kulturreisen sind beliebt. Insbesondere Gesundheitsangebote gewinnen an Bedeutung. Gemeint sind hierbei vor allem Hotelanlagen, in denen man neben der Übernachtung noch spezielle Angebote für Gesundheit und Wellness buchen kann. In Anlehnung an das klassische Kurhotel halten 65 Prozent der Senioren und Seniorinnen ein Wellnesshotel für eine lohnenswerte Alternative (Gesellschaft für Konsumforschung 2002).

Des Weiteren spielt der Faktor Sicherheit bei älteren Reisenden eine zentrale Rolle. Ältere reisen ungern allein und bevorzugen klassische Gruppenreisen mit einem persönlich bekannten Veranstalter oder Organisator. Die hierdurch gewährleistete adäquate Betreuung und Unterstützung am Urlaubsort ist für ältere Reisende von hoher Bedeutung. Dies gilt für medizinische Versorgung ebenso wie für zuverlässige Informationsservices und Unterstützungsangebote. Die Einrichtungen am Urlaubsort sollten beispielsweise eine barrierearme Gestaltung aufweisen.

Die beschriebenen Merkmale und Bedürfnisse älterer Menschen stellen eine große Chance für Reiseanbieter deutscher Urlaubsregionen dar. Prinzipiell haben sie alle Voraussetzungen, um insbesondere inländischen, aber z.T. auch ausländischen älteren Menschen attraktive Angebote machen zu können. Ein besonderer Vorteil ist, dass die medizinische Versorgung in Deutschland als ausgesprochen gut gilt und in den Kur- und Heilbädern der Gesundheits-, Wellness- und Fitnessbereich mit Urlaubsangeboten verknüpft wird. Nach einer Befragung des Instituts für Freizeitwirtschaft München (2003a) liegt das größte Zielgruppenpotenzial für Gesundheitstourismus in der Gruppe der einkommensstarken über 50-Jährigen.

Mit Blick auf die Mobilisierung der Wirtschaftskraft Alter für deutsche Reisedestinationen werden aus den vorstehenden Überlegungen insbesondere die folgenden Schlussfolgerungen für eine Erfolg versprechende Produktpolitik gezogen:

– Die Tourismusanbieter müssen die Chancen des Seniorenmarktes erkennen und für die Zielgruppe verstärkt maßgeschneiderte Angebote und Marketingkonzepte entwickeln. Insbesondere Kurregionen tendieren dazu, sich auf bestimmte Spezialkompetenzen im Gesundheitsbereich zu konzentrieren und ansonsten – mit Blick auf die breite Kundschaft – auf junge Alte zu zielen. Es wäre wahrscheinlich sinnvoll, sich stärker am Reisemarkt für ältere Menschen zu präsentieren, indem die vorhandenen gesundheitsbezogenen Einrichtungen verstärkt mit Fitness-, Gesundheits- sowie Sicherheits- und Betreuungsangeboten verknüpft werden. Zudem müssen intensiver Reiseangebote für Pflegebedürftige entwickelt werden
– Die Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Branchen, die für die Entwicklung altenorientierter Reiseangebote zuständig sind (von der Reisebranche über das Beherbergungsgewerbe und die Gastronomie bis hin zu den Gesundheits- und Sozialdienstleistern), reichen oft nicht aus, um dem Tourismus in einer alternden Gesellschaft gerecht werden zu können. Neben Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte ist eine Qualifizierungsoffensive vorstellbar, die über die verschiedenen Berufsgruppen hinweg, eine Verankerung von Ausbildungselementen mit seniorenorientierter Ausrichtung vorsieht.

5.3.1.4 Neue Medien und Telekommunikation

Wirtschaftliche Entwicklungsimpulse zur Förderung der Gesundheit, Sicherheit und Lebensqualität im Alter werden insbesondere von den modernen Informations- und Kommunikationstechnologien erwartet, die eine Fülle von Möglichkeiten bieten, vorhandene Angebote neu zu organisieren und neue Angebote zu entwickeln. Diese werden insbesondere für den Bereich professioneller Anwendungen in Gesundheit und Pflege gesehen, aber auch im Bereich der privaten Nutzung und der gesellschaftlichen Teilhabe. Nach empirischen Studien stehen ältere Menschen der Nutzung von Informations- und Kommunikations- (IuK) Technologien durchaus offen gegenüber. Die europaweite Studie „senior-watch“ erstellt für über 50-jährige Deutsche folgende Nutzer-Typologie (Anteile in Prozent):

– Die „älteren Neueinsteiger“, d.h. Computernutzer mit Grundkenntnissen bei geringer Nutzungshäufigkeit (14 Prozent).
– Die „erfahrenen Vorreiter“ sind Computernutzer mit guten Kenntnissen bei häufiger Nutzung (35 Prozent).
– Die „gedanklich Offenen“, die keinen Computer nutzen, neuen Technologien gegenüber aber aufgeschlossen sind (32 Prozent) sowie die
– „Verweigerer“, die keinen Computer nutzen und auch kein Interesse an der Nutzung neuer Technologien haben (19 Prozent).

Eng einher mit der Computernutzung geht die Nutzung des Internets. Auch für die Senioren und Seniorinnen hat das Internet deutlich an Bedeutung gewonnen. Mittlerweile ist davon auszugehen das jede vierte Person zwischen 50 und 79 Jahre zumindest gelegentlich online ist. Auffällig sind die Unterschiede innerhalb der Altersgruppe. Liegt die Altersklasse von 50 bis 59 Jahren mit 43 Prozent sogar leicht über dem Bundesdurchschnitt (40 Prozent), nutzen in der Altersklasse 70 bis 79 Jahre

nur noch 7 Prozent das Internet. Zudem verfügen überdurchschnittlich viele Nutzer und Nutzerinnen über ein höheres Bildungsniveau (Abitur/Studium). Bevorzugte Angebotsseiten, die von älteren Menschen besucht werden, sind die Bereiche Nachrichten, Wohnen, Reisen (inkl. Buchung) und der Themenkomplex Gesundheit/Wohlbefinden/Wellness. In letzterem Bereich überwiegt das Informationsinteresse mit über 40 Prozent, aber auch die Konsultation eines Arztes per E-Mail (26,5 Prozent) oder per Bildübertragung (19,1 Prozent) stößt zunehmend – vor allem mit höherem Bildungsgrad – auf Interesse. Limitierend wirkt auf Seiten der älteren Nutzer und Nutzerinnen vor allem die nicht angemessene Berücksichtigung funktionaler Einschränkungen bei der Produktgestaltung. Interessant scheint der Blick auf zukünftige Potenziale: Etwa 15 Prozent der momentanen Nichtnutzer und Nichtnutzerinnen bekunden generelles Interesse an der Nutzung des Mediums Internet, umgerechnet sind das fast 3 Mio. Menschen (Seniorwatch 2002).

Ähnlich wie in der gesamten Bevölkerung hat auch in der älteren Altersklasse das mobile Telefonieren einen deutlichen Bedeutungszuwachs erfahren. Meist mit dem Beweggrund, immer erreichbar zu sein und das Mobiltelefon für Notfallsituationen zu nutzen, verwenden mittlerweile 43 Prozent in der Altersklasse 60 bis 69 Jahre ein Handy, in der Altersklasse 70 bis 79 Jahre sind es immerhin noch 24 Prozent (Gesellschaft für Konsumforschung 2002). Dennoch sind die Älteren verglichen mit der Gesamtbevölkerung unterdurchschnittlich mit Mobiltelefonen ausgestattet. Dies ist sicherlich auch dadurch zu erklären, dass Händler und Hersteller bisher kaum auf diese Zielgruppe reagiert haben. So sprechen Werbung und Informationsmaterial oftmals nur jüngere Zielgruppen an. Auch die Geräte werden von vielen Älteren als zu kompliziert empfunden und die zusätzlichen Funktionen lassen den ursprünglichen Benutzungszweck kaum noch erkennen. Mit einem den Bedürfnissen der Älteren entsprechenden Geräteangebot und einem Zusatzangebot an Information und Beratung für die neue Zielgruppe können in diesem Bereich noch unausgeschöpfte Potenziale aktiviert werden.

Ein weiteres Potenzial für privat genutzte Angebote liegt im Bereich der *Unterstützung der selbstständigen Lebensführung* im Alter. Grundsätzlich lassen sich fünf verschiedene Gestaltungsbereiche ausmachen, in denen Informations- und Kommunikationstechnik für die Unterstützung zu Hause lebender beeinträchtigter oder älterer Menschen genutzt werden können:

- Die Haus-Notruf-Systeme werden erweitert und verwandeln sich zu einem Serviceruf, der auch zur Kontaktvermittlung und zur Vermittlung von Dienstleistungen genutzt werden kann.
- Über das Internet (per E-Mail, Kontaktvermittlungsbörsen, Chat Rooms usw.) werden älteren Menschen zusätzliche Informations-, Orientierungs- und Kommunikationsmöglichkeiten geboten.
- Mit Hilfe der Videokonferenztechnologie können Servicezentralen mit älteren Menschen Netzwerke bilden und ihnen eine breite Leistungspalette anbieten, vom seelsorgerischen Gespräch über die Vermittlung von Dienstleistungen bis hin zum virtuellen Kaffeeklatsch. Obwohl einzelne Modellprojekte liefen und laufen, gibt es allerdings noch immer keine wirklich tragfähigen Business-Konzepte und keine angemessene und preislich akzeptable Technik, sodass die Verbreitung bisher auf die Projekträume beschränkt ist.
- Unter dem Stichwort "intelligente Häuser" entstehen technische Lösungen, die Menschen bei einer komfortablen Lebensführung unterstützen, Sicherheit bieten und es insbesondere älteren und beeinträchtigten Menschen leichter machen, selbstständig zu leben. Rauch- und Feuermelder spielen in diesem Zusammenhang ebenso eine Rolle wie automatische Rollläden, Fallsensoren oder sprachgesteuerte Haushaltsgeräte. Die Technik ist aber nur als Mittel zur Steigerung der Lebensqualität zu sehen und dementsprechend müssen die Anforderungen an deren Gestalter formuliert werden.
- Neue telepflegerische oder telemedizinische Anwendungen ermöglichen es, neue Monitoringdienste zu entwickeln und viele bereits bekannte Sozial- und Gesundheitsdienste bedarfsgerechter zu gestalten; zu nennen sind hier etwa automatisierte Verfahren der Messung und Überwachung von Vitalparametern, Sturzmelder oder die Beratung und Unterstützung pflegender Angehöriger mithilfe bildbasierter Übertragungstechnik.

5.3.1.5 Gesundheitswirtschaft

Zweifelsohne steigen in einer alternden Gesellschaft die Marktchancen für gesundheitsbezogene Produkte und Dienstleistungen, zumal sich auch international zeigt, dass Gesundheit für ältere Menschen einen hohen individuellen Wert besitzt. Doch das Gesundheitswesen steht auf der einen Seite unter hohem Modernisierungs- und auch Kostendruck, auf der anderen Seite gelten Gesundheit und Soziales als Wirtschaftsbranchen, die in Zukunft nachhaltig positive Beiträge für die wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigung leisten werden. Die Gesundheitswirtschaft zählt zu den wichtigsten Wachstumsbranchen der letzten zwei Dekaden; beschäftigungsmäßig waren insbesondere die gesundheitsbezogenen und sozialen Dienste von besonderer Bedeutung. Der soziodemografische Wandel, der technische Fortschritt und die Innovationen sowie neue Ansätze für Produkte und Dienstleistungen im Bereich der Lifestyle-, Alternativ- und ganzheitlichen Medizin lassen darauf schließen, dass dieser positive Trend auch in den nächsten Jahren anhalten wird. Im Einzelnen lassen sich vier konkrete Gestaltungsfelder beschreiben.

Mit Blick auf die zukünftige Entwicklung (vor allem hinsichtlich der kleiner werdenden Familien) ist davon auszugehen, dass mit dem demografischen Wandel zukünftig ein Mehrbedarf an professionellen *Hilfs- und Pflegeangeboten* sowie medizinischen Leistungen einher gehen wird, der nur durch einen weiteren Ausbau der entsprechenden Kapazitäten im Kernbereich der Gesundheits-

wirtschaft gedeckt werden kann. Im Hinblick auf die Pflegebedürftigkeit zeigt sich exemplarisch, dass sich zukünftig gravierende Veränderungen für den Gesundheitsmarkt ergeben werden. Die Etablierung der Pflegeversicherung im Jahr 1994 hat einen Beitrag zur Sicherstellung der Finanzierung entsprechender Dienstleistungen geleistet. Neben dem Ausbau stationärer Einrichtungen müssen jedoch neue Formen der Betreuung und Versorgung treten, die die familiäre Unterstützung ergänzen oder auch ersetzen können. Dienstleistungsangebote sollten dabei das Spektrum von Beratungsangeboten bis hin zu flexiblen Hilfeformen abdecken, die von allen Beteiligten – sprich den älteren Menschen, deren Familien und auch Professionellen – in Anspruch genommen werden können. In diesem Kontext soll auf die wachsende Zahl Demenzkranker hingewiesen werden, die innerhalb der Pflegebedürftigen eine spezifische Zielgruppe darstellen.

Diesem Kernbereich der Gesundheitswirtschaft sind durch politische Regulierung und Finanzierung durch die Krankenkassen allerdings auch enge Grenzen hinsichtlich Expansion und Preisgestaltung gesetzt. Bereits heute zahlen die gesetzlich Krankenversicherten ca. 7 Prozent ihrer Aufwendungen für Gesundheit aus eigener Tasche, bis 2015 wird ein deutlicher Anstieg dieser Eigenleistung prognostiziert. Damit einher geht aber auch ein Wandel der Ansprüche. Die Patienten werden sich weitere Kompetenzen zur Steigerung ihrer Lebensqualität aneignen und werden sich vom Hilfeempfänger zum mündigen Kunden entwickeln. Große wirtschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten sind vor allem in den Rand- und Nachbarbranchen der Gesundheitswirtschaft zu sehen, also den Bereichen, die von den Kunden und Kundinnen privat finanziert werden.

Als weiteres Gestaltungsfeld lassen sich *technische Hilfsmittel* ausmachen, die gesundheitliche Beeinträchtigungen im Alter kompensieren oder zumindest lindern können. Bislang gibt es in Deutschland allerdings nur wenige renommierte Gesundheits- und Gerontotechnikunternehmen. Gerade durch die in Zukunft deutliche Zunahme der hochaltrigen Senioren und Seniorinnen und der damit verbundenen Zunahme der Morbidität ist mit einem weiteren Wachstum der Märkte für Gesundheits-, Geronto- und Rehabilitationstechnik zu rechnen.

Insgesamt wird der versorgungsorientierte und privatfinanzierte Teil des Gesundheitsmarktes erheblich wachsen, unter der Voraussetzung, dass die älteren Menschen auch dazu bereit und in der Lage sind, mehr Geld für gesundheitsbezogene Produkte und Dienstleistungen zu investieren. Hierfür ist die Bereitschaft gewachsen: In einer Umfrage in Nordrhein-Westfalen rangiert Gesundheit auf einer Spitzenposition der Ausgabenpläne für disponible Einkommen älterer Menschen. Dies betrifft auch die angrenzenden Leistungsbereiche Wellness, functional-food, pharmazeutische Produkte u.a.m.

Die verstärkte Wahrnehmung des Gesundheitswesens als aussichtsreiche Wirtschaftsbranche bedeutet für dessen zukünftige Entwicklung, dass der Innovations-, Wettbewerbs- und Profilierungsdruck für die einzelnen Anbieter steigen wird. Die Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitswirtschaft können allerdings nur dann an dieser prospektiven Entwicklung partizipieren, wenn sie sich den wandelnden Rahmenbedingungen des Marktes und den sich ändernden Kunden- und Patienteninteressen stellen.

Ganz zentral gehört hierzu die Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen – komplementär zu dem bestehenden Dienstleistungsangebot. Mit neuen Produkten und Dienstleistungen kann die Gesundheits- und Sozialwirtschaft auf die veränderte Bedarfslage reagieren und verstärkt privat finanzierte Nachfrage mobilisieren. Dazu müssen die Leistungsprofile bestehender Angebote kritisch auf ihre Zukunftsfähigkeit überprüft werden. Ergänzungen und Veränderungen sowie Kooperationen mit Unternehmen aus anderen Branchen (z.B. mit der Wohnungswirtschaft), um optimierte Angebote für die Unterstützung im häuslichen Umfeld entwickeln zu können, sind notwendig.

5.3.1.6 Freizeit, Gesundheit und Wellness

Ein weiteres Gestaltungsfeld, das oftmals der Gesundheitswirtschaft zugewiesen wird, ist geprägt durch die Verbindung von Freizeit und Gesundheit. Der Bereich Freizeitsport wies jahrzehntelang eine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung auf, die sich in steigenden Umsätzen und einer wachsenden volkswirtschaftlichen Bedeutung niederschlägt. Ergänzend vollzog sich ein positiver Imagewandel im Sektor Sport und Fitness einhergehend mit einer Erhöhung der gesellschaftlichen Akzeptanz. Dieses Wachstum verlangsamte sich allerdings in den letzten Jahren. Das Institut für Freizeitwirtschaft München (IFF) erklärt diesen Trend nicht nur auf Grund einer schwachen allgemeinen Konjunktur und geringer werdenden Freizeit (Bezugsbasis: Gesamtbevölkerung), sondern führt ihn in wesentlichen Teilen auch auf die demografische Entwicklung zurück. Das Altern der Gesellschaft wurde hier – wie in anderen Wirtschaftsbranchen auch – nicht als Zukunftstrend identifiziert.

Insgesamt waren im Jahr 2002 rund 50,2 Mio. Menschen sportlich aktiv, d.h. sie haben zumindest gelegentlich eine sportliche Aktivität ausgeübt. Bei einer Befragung des IFF gaben knapp ein Drittel (28,3 Prozent) der Bevölkerung an, keine sportlichen Aktivität auszuüben, fast ein Drittel treibt gelegentlich Sport (37,7 Prozent), während immerhin 34,6 Prozent der Bevölkerung mindestens einmal pro Woche einer sportlichen Aktivität nachgeht, über die Hälfte dieser Gruppe sogar täglich bzw. mehrmals die Woche. Die Ausgaben im Freizeitsportbereich lagen 2002 bei insgesamt 36,5 Mrd. Euro, davon wurden 58,1 Prozent (21,2 Mrd. Euro) für Dienstleistungsausgaben aufgewendet.

Auch in der Altersgruppe 55 bis 69 Jahre sind immer noch 64,8 Prozent und bei den über 70-Jährigen 35,6 Prozent sportlich aktiv (Institut für Freizeitwirtschaft München 2003b). Angesichts der positiven gesundheitlichen Entwicklung der letzten Jahrzehnte und des guten gesundheitlichen Allgemeinzustandes, in dem sich auch Menschen jenseits der Fünfzig noch für lange Zeit befinden, muss allein die körperliche Leistungsfähigkeit kein

Grund für den geringen Anteil sportlicher Aktivitäten in den Altersgruppen über 54 Jahren sein. Vielmehr ist es anscheinend immer noch so, dass der überwiegende Teil der Sportangebote vorrangig an den Interessen und Bedürfnissen jugendlicher Sporttreibender orientiert ist.

Obwohl sich die ökonomischen Zuwächse abgeschwächt haben, ist der Sektor Freizeit- und Gesundheitssport immer noch ein Wachstumsmarkt, von dem starke Beschäftigungsimpulse ausgehen. Neben dem kommerziellen Aspekt ist auch unter dem gesundheitspolitischen Aspekt (Präventionsfunktion) die Bedeutung dieses Bereichs für die Volkswirtschaft nicht zu vernachlässigen. Allerdings muss die Nachfrage in vielen Bereichen erst noch geweckt werden und müssen die Angebote auf die Anforderungen der älteren Kunden abgestimmt werden. Speziell auf Seiten der Sportwirtschaft ist noch erheblicher Nachhol- und Verbesserungsbedarf festzustellen, so insbesondere für die Qualifikation sowohl auf der konzeptionellen und Managementebene, als auch auf der Umsetzungsebene.

5.3.1.7 Finanzdienstleistungen

Obwohl ältere Menschen auch für die Finanzwirtschaft eine sehr lukrative Zielgruppe sein können, ist es immer noch gängige Praxis, dass es zu Benachteiligungen und Diskriminierungen auf Grund des Alters kommt. Ausdrückliche und versteckt formulierte Altersgrenzen in rechtlichen und vertraglichen Bestimmungen, die die Kreditvergabe an ältere Menschen erheblich einschränken, sind ein oft zitiertes Beispiel, das insbesondere im Zusammenhang mit den begrenzten Möglichkeiten für ältere Unternehmensgründer genannt wird. Die Kreditvergabe wird oft so rigoros gehandhabt, dass Älteren selbst Konsumkredite von geringem Umfang verwehrt bleiben, ohne dass ihre Vermögensverhältnisse überhaupt einer Überprüfung unterzogen werden.

Die Versicherungs- und Bankenbranchen haben lange Zeit die Gruppe der Älteren vernachlässigt, obwohl diese Altersgruppe über eine relativ gute Einkommens- und Vermögenssituation verfügt und zudem auch für diese Branche die einzige wachsende Zielgruppe bildet. Nicht nur das momentan vorhandene Vermögen, sondern auch die Vermögenszuwächse sind bei der Bewertung der finanziellen Situation älterer Menschen ein entscheidender Faktor. In diesem Zusammenhang sind Vermögenszuwächse durch Vererbung von großer Bedeutung.

Seit einiger Zeit ist allerdings zu beobachten, dass sich die Banken und Versicherungsunternehmen mit zielgerichteten Angeboten der „neuen“ Kundengruppe nähern. Bei dem Ausbau der bisherigen Angebote gibt es allerdings zahlreiche Sonderheiten, die beachtet werden müssen. Grundsätzlich haben Finanzdienstleistungen für ältere Menschen die gleiche Funktion wie auch für andere Altersgruppen. Sie dienen dazu, das Einkommen für die Ausgaben verfügbar zu machen und dabei die Anlage- und Kreditbeziehungen adäquat zu pflegen. Dennoch gibt es einige Besonderheiten, da Finanzdienstleistungen ihre Strukturen und Wirkungen im Lebenszyklus der Menschen verändern und somit altersabhängig sind (Reifner 2005). So sinkt die Sparquote bei den 55- bis 74-Jährigen deutlich ab, um bei den 75- bis 85-Jährigen wieder anzusteigen (Fachinger 2004). Bezüglich ihrer Anlagestruktur greifen sie eher auf traditionelle Formen des Sparens zurück (Sparbuch, Sparkonto), wobei das Interesse an risikoreichen Anlageformen mit zunehmendem Alter rückläufig ist. Dies zeigt sich auch an den Anlagemotiven der älteren Menschen: Während die Aspekte Sicherheit und schnelle Verfügbarkeit von den Senioren und Seniorinnen als zentrale Kriterien genannt werden, treten spekulative Motive in den Hintergrund (Gesellschaft für Konsumforschung 2002). Des Weiteren wird der Bedarf nach Informations- und Beratungsangebot weiter zunehmen. Hierzu ergab eine bundesweite Umfrage unter Senioren und Seniorinnen, dass gerade im Bankenbereich eine persönliche Betreuung gewünscht ist. Zudem stellen Bankautomaten und Computerterminals ältere Menschen oftmals vor Probleme, weil der Umgang als zu kompliziert empfunden wird. In diesem Bereich würden sich ältere Kunden und Kundinnen ein erhöhtes Beratungsangebot durch eine persönliche Bezugsperson wünschen.

Auch im Bereich des Versicherungsbedarfs ergeben sich altersspezifische Veränderungen. Arbeitsbezogene Risiken entfallen weitestgehend, dafür entstehen im Alter neue Unfallrisiken oder das Risiko Pflegebedürftigkeit, die zunehmend in den Interessenvordergrund der älteren Menschen rücken. Außerdem wird auch die hohe Heterogenität der Altersgruppe Auswirkungen auf die Angebote der Finanzbranche haben. Ein Teil der älteren Kunden wird immer höhere Ansprüche an Produkt und Beratung stellen und ein Anlagekonzept erwarten, das seine persönlichen Anlageziele und Rendite- und Risikoprofile einbezieht, während andere sich auf möglichst einfache und nachvollziehbare Versicherungs- und Sparformen beschränken. Produktseitig lassen sich zwei Tendenzen beschreiben: Zum einen die einfachen, alltäglichen Formen der Vermögensverwaltung, der Versicherung und des Zahlungsverkehrs, die im Wesentlichen eine nutzerfreundliche Banktechnik erfordern; zum anderen komplexe und beratungsintensive Produkte, die bedarfsgerecht an die Lebenssituation und die individuellen Kundenbedürfnisse angepasst sind. Dies können spezielle „Seniorenprodukte“ sein, überwiegend wird es sich aber um Varianten bestehender Produkte handeln, die flexibel gestaltet sind und baukastenartig an individuelle Bedarfslagen angepasst werden können.

Die Entwicklung und Erprobung *innovativer Finanzdienstleistungen* ist ein Schlüsselthema der Seniorenwirtschaft. In Japan zum Beispiel werden seit einiger Zeit neue Finanzkonstruktionen erprobt: Dort gibt es viele ältere Menschen mit Immobilienbesitz, die oftmals nur ungern verkauft werden (wie in Deutschland auch). Ältere Hausbesitzer und Hausbesitzerinnen können Teile ihres Hauses an Finanzdienstleister verkaufen und erhalten dafür monatliche Zahlungen, quasi als Zusatzrente. Diese Aktivitäten sind noch nicht sehr weit gediehen und mit großen Unsicherheiten behaftet, z.B. bei der Bewertung der Immobilien. Aber sie zeigen doch einerseits Möglichkeiten auf, wie ältere Menschen ihren monatlichen Lebensunterhalt verbessern können. Andererseits wird das

im Immobilienbesitz gebundene Kapital wieder dem volkswirtschaftlichen Kreislauf zugeführt. Vergleichbare Produkte („Reverse Mortgage“, „Home Reversion“) werden vor allem in den USA und Großbritannien angeboten, während in Deutschland ähnliche Produkte bisher eher die Ausnahme sind. Auch Versicherungsprodukte, die sich an den geänderten Bedarfen einer älter werdenden Gesellschaft orientieren und flexibel auf unterschiedliche Lebensphasen angepasst werden, sind für die Zukunft vorstellbar. Das bekannte Modell der privaten Absicherung im Krankheits- oder Pflegefall könnte durch ein Modell, das die wohnbegleitende Unterstützung für Ältere finanziell und – bestenfalls – auch organisatorisch absichert, ergänzt werden.

5.4 Exkurs: Der japanische Silbermarkt (‚shirubâ maketto‘)

Die gewachsene Bedeutung des Wirtschaftsfaktors Alter lässt sich auch am Beispiel des japanischen Silbermarkts erkennen. Vor dem Hintergrund der im Vergleich zu anderen Industrienationen außerordentlich schnell stattfindenden gesellschaftlichen Alterung und der weltweit höchsten Anteile Älterer sind auf die Bedürfnisse von Senioren und Seniorinnen ausgerichtete Produkte und Dienstleistungen in Japan von großer Bedeutung. In einigen Marktsegmenten wurde in Japan schon sehr früh erkannt, wie groß die Konsumentenrolle der älteren Japaner und Japanerinnen ist und entsprechende Angebote entwickelt. Folgende, besonders erfolgreiche Sektoren im japanischen silver market lassen sich anführen (Gerling & Conrad 2002):

Wohnen: Als positive Beispiele sind barrierefreies Wohnen, altengerechte Wohnraumanpassungsmaßnahmen, wohnbegleitende Unterstützungsdienste und – neben dem klassischen Altenhilfeangebot – spezielle Wohnangebote für Seniorinnen und Senioren zu nennen. Seit 1996 wird die Vergabe von besonders günstigen Baukrediten der öffentlichen Wohnungsbaufinanzierer von der Einhaltung der dort fest gelegten Konstruktionsrichtlinien abhängig gemacht (Nenkin Shikin Un’yô Kikin 2001). Auch hat das japanische Bauministerium bereits seit 1991 eine Reihe von Richtlinien für das barrierefreie (bariafur) Wohnen erlassen. Insgesamt soll der Anteil der barrierefreien Wohnungen bis zum Jahr 2015 auf 20 Prozent erhöht werden (Kokudo Kôtsûshô 2001).

Haushaltsbezogene Dienstleistungen: (verstanden als Dienste, die neben und über die grundpflegerische Versorgung hinaus eine selbstständige Lebensführung in der eigenen Häuslichkeit ermöglichen) haben insbesondere seit der Einführung der Pflegeversicherung im April 2004 deutlich zugenommen und können als ein ganz besonders dynamischer Wachstumsmarkt im japanischen Silbermarkt bezeichnet werden. Neben der Pflegeversicherung gibt es aber auch eine kommunale sowie eine private Finanzierungsbasis (bei allerdings mehrheitlicher Finanzierung durch die Pflegeversicherung). Im einzelnen umfassen die Maßnahmen u.a. Leistungen der Hauswirtschaft (z.B. Putz- und Waschdienste, Einkaufs- und Mahlzeitendienste), der Kommunikation (z.B. Kontaktservice per Telefon oder Internet) und der Integration (z.B. Fahr- und Sicherheitsdienste) (Conrad 2002; Conrad, Gerling & Naegele 2005). Zu beachten ist jedoch, dass privat finanzierte hauswirtschaftliche Dienste in Japan bereits über eine lange Tradition verfügen. Sie wenden sich allerdings nicht nur an Seniorinnen und Senioren, sondern an alle Bevölkerungsgruppen (z.B. Grabpflege, Versorgung von Haustieren, Rasenmähen oder Auswechseln von Glühbirnen).

Seniorentourismus: Hier fällt u.a. zunächst die Erfolg versprechende Aufteilung der verschiedenen Seniorengruppen zwischen den Reiseveranstaltern auf. Dabei gelingt durch die Konzentration auf bestimmte Zielgruppen die Berücksichtigung unterschiedlicher Reisebedürfnisse in sehr hohem Maße. Generell lässt sich am Beispiel dieses Marktsegments verdeutlichen, dass sich die Konsumbedürfnisse der japanischen Älteren nicht auf einen Nenner bringen lassen, sondern intern differenziert werden müssen.

Neue Medien: Dieser Bereich ist Gegenstand der Förderpolitik des japanischen Ministeriums für Wirtschaft, Handel und Industrie (METI), das explizit auf die Erleichterung der Nutzung neuer Medien durch Ältere und auf die gezielte Entwicklung von auf die Bedürfnisse von älteren Menschen ausgerichteten neuen Medien zielt. Unter anderem geht es um spezielle Software für die leichtere Nutzung von Computern, Emails und Internet von Seniorinnen und Senioren und Körperbehinderten. Darüber hinaus vergibt das METI für Projekte aus dem Bereich ‚Barrierefreie Medien‘ (Jôhô bariafur projekto) eine 100 prozentige Förderung.

Die Voraussetzungen für die Entwicklung des Silbermarkts sind in Japan insgesamt deshalb günstig, weil die Einkommenssituation älterer Menschen in weiten Teilen gut ist und zudem das Bewusstsein für die Chancen dieses Marktes auf der Ebene der Unternehmen und zuständigen Ministerien stark ausgeprägt ist. Im Zuge eines sich ändernden Bildes älterer und behinderter Menschen wird seit Mitte der 1990er-Jahre verstärkt in so genannte Kyoyô-hin-Produkte (wörtlich: gemeinsam nutzbare Produkte) investiert, die durch benutzerfreundliche Handhabung und Barrierefreiheit gekennzeichnet sind und den Bedürfnissen aller Bevölkerungsgruppen entgegenkommen sollen (Yoshikazu 2002: 25). Daneben bietet die im April 2000 nach deutschem Vorbild eingeführte Pflegeversicherung zusätzliche Anreize zur Entwicklung des Pflegeprodukt- und Dienstleistungsmarktes.

Vor dem Hintergrund gleichzeitig bestehender hemmender Faktoren – wie der Heterogenität der Zielgruppe, dem schlechten Image von Produkten für Ältere und der geringen Größe der in der Herstellung von Pflegeprodukten arbeitenden Betriebe – ist der weitere Ausbau dieses Marktes jedoch auch in Japan kein Selbstläufer und bedarf gezielter Strategien. Das japanische Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie betrachtet die demografische Entwicklung als große Chance für die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Landes und führt spezielle Maßnahmen durch, „die nötig sind, um die Bevölkerungsalterung zu einer Wachstumsmaschine zu machen“.

Dazu zählen Förderprogramme, die auf die Entwicklung von Produkten und Geräten ausgerichtet sind, die das Alltagsleben und die Pflege von Senioren und Seniorinnen sowie die Nutzung neuer Medien durch diese Zielgruppe erleichtern. Daneben wird auf eine verstärkte Zusammenarbeit von Industrie, Forschung und Verwaltung sowie einer Weiterentwicklung der Pflegepolitik in Richtung einer gesundheitlichen Prävention aller Bevölkerungsgruppen abgezielt (Gerling & Conrad 2002: 16 ff.). Zur Stärkung des japanischen Silver Market wurde 1987 darüber hinaus die „Elderly Service Providers Association“ gegründet, die als halbstaatliche Randorganisation des Gesundheitsministeriums u.a. in den Bereichen Forschung, Fort- und Weiterbildung sowie der Qualitätssicherung tätig ist.

Die Marktpotenziale der Seniorenwirtschaft werden allgemein als sehr hoch eingeschätzt. So prognostizierte das Wirtschaftsministerium 1997 15 neue Wachstumsmärkte, worunter der medizinische und wohlfahrtsorientierte Bereich als der größte eingeschätzt wurde. In diesem Bereich sollen bis 2010 1,3 Mio. neue Arbeitsplätze geschaffen und sein Marktvolumen soll von heute 38 Billionen Yen (ca. 327 Mrd. Euro) auf 91 Billionen Yen (ca. 784 Mrd. Euro) ansteigen (JETRO 2000:6). Nach den vorliegenden Veröffentlichungen und den Untersuchungen der Marketingagenturen Hakkuhodo und Itôchû liegen die größten Marktpotenziale in den Bereichen Pflege im weitesten Sinne (wie Toilettenartikel, Kosmetika und Nahrungsmittel), Reisen, Automobile, Neue Medien, Finanzwesen und Bekleidung. Der so genannte ‚welfare apparatus‘ Markt – unter den alle Produkte und technischen Geräte subsumiert werden, die zur Wohlfahrtspflege eingesetzt werden – hat seit Mitte der 1990er-Jahre mit einer durchschnittliche jährlichen Wachstumsrate von ca. 15 Prozent sehr stark zugenommen. Der Markt für Kyôyo-hin-Produkte hat im gleichen Zeitraum um knapp 22 Prozent zugenommen, womit er bei der Entwicklung des ‚welfare-apparatus‘-Markts eine zentrale Rolle spielt. Der Markt für Pflegeprodukte im engeren Sinn (4,8 Prozent) und für Produkte der persönlichen Pflege (5,5 Prozent) hat demgegenüber weit weniger stark zugenommen (Keizai Sangyôshu 2002; Yoshikazu 2002: 26).

Insgesamt lassen sich folgende wichtigen „Erfolgskriterien“ des japanischen Beispiels benennen:

– Politische Impulse zur Förderung der Seniorenwirtschaft, z.B. durch die Zusammenführung und Ergänzung bestehender Handlungsansätze, der Entwicklung einer gezielten Förderpraxis und der Unterstützung von Kooperation und Vernetzung.

– Gezielte öffentliche Sensibilisierung der Wirtschaft, z.B. durch die Durchführung von Untersuchungen über deutsche Ansätze der Entwicklung des Silbermarktes und zum Marktpotenzial.

– Entwicklung und Unterstützung innovativer Marktforschung und Marketingstrategien, z.B. durch die Durchführung von Marktforschung (siehe das Beispiel Hakuhodo) der Verwendung ausgefallener Marketingansätze (siehe das Beispiel Shiseido) und der Förderung des Universal Design Ansatzes.

– Differenzierte Markterschließung und Zielgruppenansprache, z.B. durch die Untersuchung bislang nicht berücksichtigter Marktsegmente der japanischen Seniorenwirtschaft, die Ausweitung der Handlungsfelder auch auf andere Bereiche und der gezielten Ausrichtung der Produkte und Dienstleistungen auf die verschiedenen Teilgruppen der Zielgruppe.

– Intensivierung des internationalen wissenschaftlichen, wirtschaftlichen und unternehmerischen Austauschs.

5.5 Seniorenwirtschaftliche Initiativen in Bund, Ländern und Gemeinden

Obwohl das Alter(n) und die älteren Menschen zu einem wichtigen Objekt und zur Zielgruppe für eine Reihe von Institutionen, Akteuren und Aktivitäten auch außerhalb des sozialen Sektors geworden sind, sind abgestimmte und Ressort übergreifende politische Initiativen zur Förderung der Seniorenwirtschaft noch die Ausnahme. Trotz einer zunehmenden, in der Regel allerdings noch diffusen Wahrnehmung der wirtschaftlichen Chancen, die sich durch die Alterung der Gesellschaft bieten, zeigen die vorliegenden Gestaltungsansätze ein klares Bild: Konsistente wirtschaftliche Strategien oder politisch abgestimmte Langfristplanungen liegen nur bruchstückhaft vor.

Die aufgeführten Gestaltungsfelder für seniorenorientierte Produkte und Dienstleistungen zeigen allerdings, dass das Altern der Gesellschaft als Wirtschaftskraft langsam erkannt wird. Stellt doch der Faktor Seniorenwirtschaft für die Volkswirtschaft einen erheblichen wirtschaftlichen Entwicklungsimpuls dar und trägt mit seinen Dienstleistungen und Produkten enorm zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung mit entsprechenden positiven Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt bei.

Im Folgenden wird ein Überblick über erste Erfahrungen mit landespolitischen Initiativen gegeben, die versuchen durch ein strukturiertes Vorgehen die Aktivitäten der Seniorenwirtschaft auf Landesebene zu bündeln, zu unterstützen und weitere anzuregen. Diese Ansätze bieten einen Überblick über den Stand der Seniorenwirtschaft in Deutschland und zeigen, in welcher Form die Chancen des demografischen Wandels durch die politische Aktivierung der Seniorenwirtschaft ergriffen werden.

Bundes- und landesweit gibt es sehr viele und sehr unterschiedliche Ansätze, sich mit älteren Menschen zu befassen. Auf landespolitischer Ebene lassen sich viele Aktivitäten beobachten, die den Fokus auf den Bereich des Wohnens im Alter richten. Allerdings konnten nur wenig abgestimmte Aktivitäten zur Entwicklung der Seniorenwirtschaft lokalisiert werden. Auch die Bundesregierung weist auf die Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft hin. Die dezidierte Auseinandersetzung mit den wirtschaftlichen Potenzialen älterer Menschen erfolgt jedoch erst in jüngster Zeit.

Die Landesinitiative Seniorenwirtschaft in Nordrhein-Westfalen

Vor dem Hintergrund, die ökonomischen Potenziale der älteren Menschen gezielter zu nutzen, hat das nordrhein-westfälische Bündnis für Arbeit bereits im August 1999 eine eigenständige Arbeitsgruppe Seniorenwirtschaft initiiert, die im weiteren Verlauf in die Landesinitiative Seniorenwirtschaft überführt worden ist. Die gemeinsame Trägerschaft wird von den nordrhein-westfälischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, Kammern und Fachverbänden von Handwerk, Industrie und Handel und der nordrhein-westfälischen Landesregierung mit den für die Bereiche Familie, Soziales, Wirtschaft und Wohnen zuständigen Ministerien gebildet.

Ziel der Landesinitiative Seniorenwirtschaft ist die Entwicklung seniorenorientierter Dienstleistungen und Produkte zur Verbesserung der älteren Bevölkerung und die Förderung der damit in Verbindung stehenden Beschäftigungschancen. Des Weiteren soll sich durch die Initiative das Land Nordrhein-Westfalen als Kompetenzstandort für Fragen der demografischen Entwicklung, des Alters und der Seniorenwirtschaft profilieren (Cirkel, Frerichs & Gerling 2000). In diesem Zusammenhang wurden bisher drei Themenkomplexe als Handlungsfelder identifiziert, zu denen sich die jeweiligen Unterarbeitsgruppen gebildet haben:

– Telekommunikation und Neue Medien für Ältere;

– Wohnen, Handwerk und Dienstleistungswirtschaft;

– Freizeit, Tourismus, Sport und Wellness.

Im Rahmen der Arbeitsgruppen und weiteren Arbeitskreisen wurden in den drei Handlungsfeldern u.a. folgende Projekte initiiert und durchgeführt:

– Entwicklung des Qualitätssiegels „Wohnen mit Service für ältere Menschen“;

– Aufbau spezieller Internetangebote für ältere Menschen;

– Aufbau von Internetcafés für ältere Menschen zur Vermittlung von Medienkompetenz;

– Qualifizierung von Reisebegleiterinnen und -begleitern im Seniorentourismus;

– Entwicklung des Leitfadens „Ältere Menschen auf Reisen“;

– Förderung eines wissenschaftlichen Weiterbildungsangebots für ältere Menschen auf privatwirtschaftlicher Basis („Seniorenuniversität“).

Des Weiteren wurden handlungsfeldübergreifend mehrere Fachtagungen durchgeführt, mit dem Ziel, die relevanten wirtschaftlichen Akteure in Nordrhein-Westfalen für die Thematik zu sensibilisieren (Gerling, Naegele & Scharfenorth 2004).

Seniorenwirtschaft in Schleswig-Holstein

Um die Chancen und Herausforderungen zu verdeutlichen, die eine alternde Gesellschaft mit sich bringt, hat das Land Schleswig-Holstein im Jahr 2003 die Studie „Zukunftsfähiges Schleswig-Holstein – Konsequenzen des demografischen Wandels“ in Auftrag gegeben. Als zentrale Fragen wurden einerseits die veränderte Nachfrage der älteren Menschen untersucht, andererseits aber auch die Anforderungen, die sich daraus für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ergeben. Ferner wurde das Zusammenleben der Generationen thematisiert (Cirkel, Hilbert & Schalk 2004). Insgesamt wurden die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels unter folgenden vier Themenschwerpunkten untersucht:

– Wirtschaft und Arbeitswelt: Zukünftiger Arbeitskräftebedarf, veränderte Arbeitsbedingungen, Veränderung der Konsumgewohnheiten und die Auswirkungen auf die Wirtschaft;

– Lebenslanges Lernen: Zukunft von Schulen und Hochschulen, Seniorenuniversitäten, berufsbezogene Qualifizierung, Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;

– Infrastruktur und Lebensumfeld: Gesundheitsversorgung, Verkehr, Wohnen unter besonderer Berücksichtigung altersgerechter Wohnformen;

– Gesellschaftliches Leben: Soziale Netzwerke, intergenerationelle Projekte, Freizeitangebote.

Auf der Basis der Ergebnisse der Studie hat die Landesregierung u.a. folgende Projekte beschlossen (Landesregierung Schleswig-Holstein 2004):

– Lebenslanges Lernen von Hochschulabsolventen: Hierbei geht es sowohl um die Weiterqualifizierung alternder Belegschaften, als auch um die Schaffung spezieller Angebote für ältere Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen;

– Wachstumspotenziale für den Tourismus: In einer Studie sollen die Anforderungen an die Tourismusbranche untersucht werden, welche die Zielgruppe der Älteren mit sich bringen, zu dem soll ein Handlungskatalog für die Anbieter und die Tourismuspolitik erstellt werden;

– Wohnen im Alter: Mit dem Ziel, den Wunsch der älteren Menschen nach dem Verbleiben in der eigenen Wohnung so lang wie möglich aufrecht zu erhalten, sollen gezielt altersgerechte Wohnformen entwickelt werden;

– Gesundheitsland Schleswig-Holstein 2015: Ziel soll es sein, die gesundheitliche Versorgung für alle Bevölkerungsgruppen auf einem qualitativ hohen Niveau zu finanzierbaren Konditionen zu erhalten;

– Anpassung des Verbraucherschutzes an eine älter werdende Gesellschaft.

In diesen Projekten lassen sich die konkreten Ansätze einer seniorenwirtschaftlich ausgerichteten Landespolitik erkennen. Ferner wird betont, dass alle Ergebnisse dialogorientiert mit den Vertretern und Vertreterinnen der Wirtschaft, den Wohlfahrtsverbänden, den Seniorenorganisa-

tionen und allen weiteren beteiligten Akteuren erarbeitet werden.

Initiativen der Seniorenwirtschaft in Bayern

In Bayern ist im Rahmen der regionalen Hightech-Offensive (HTO) Bayern ein Programm zur interdisziplinären Generationen-Forschung – das „Generation Research Program“ (GRP) - mit Fokussierung auf die 50+ Generation eingerichtet worden. Standorte des GRP sind München und Bad Tölz, mit dem Behörden- und Dienstleistungszentrum „Forum der Generationen“.

Das „Generation Research Program“ ist eine Initiative im Rahmen des Humanwissenschaftlichen Zentrums (HWZ) der Ludwig-Maximilians-Universität München zur interdisziplinären Alternsforschung. Die Forschungsschwerpunkte Forschung, Medizin und soziale Dienste sowie Wirtschaft beschäftigen sich mit Fragen der generationenübergreifenden Grundlagenforschung, der Anwendung von Wissen in medizinischen und sozialen Einrichtungen und mit der Konzeption von innovativen Technologien, wobei besonderes Augenmerk auf die Umsetzung von Forschungsergebnissen, in Produkte und Technologien gelegt wird, die älteren Menschen das Leben erleichtern. Im Programm arbeiten Forscher unterschiedlicher Fachrichtungen gemeinsam an der Beantwortung der Frage: „Wie können wir im Alter besser leben?“. Sie versuchen, das Wissen der Grundlagenforschung in die Alltagspraxis mit neuen Verfahren und Produkten umzusetzen. Gearbeitet wird u.a. an Projekten aus den Bereichen Ernährung und Chemosensorik, Zeit und Kognition, visuelle Wahrnehmung sowie Mensch-Maschine Interface. Das formulierte Ziel dieser Initiative lautet: Erhöhung der Lebensqualität aller, vor allem der Älteren.

Seniorenwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat die Gesundheitswirtschaft als einen erheblichen Wachstums- und Wirtschaftsfaktor identifiziert. In diesem Zusammenhang wurde eine Expertise erstellt, die die Seniorenwirtschaft als einen Teilbereich der Gesundheitswirtschaft hervorhebt. Auf Grund der demografischen Entwicklung wird gerade diesem Teilbereich eine besonders günstige Wachstumsrate bescheinigt. Neben dem „klassischen“ Gesundheitsmarkt (pflegerische Versorgung) sind es gerade die Randbereiche der Gesundheitswirtschaft, für die sich neue wirtschaftspolitisch relevante Chancen und Möglichkeiten ergeben: Produkte und Dienstleistungen für mehr Lebensqualität im Alter, der Ausbau der Geronto-Technik, Gesundheitsprophylaxe und der Bereich des Seniorentourismus werden als aussichtsreiche Wachstumsfelder beschrieben. Gerade der Tourismus in Verbindung mit gesundheitlichen Angeboten kann aus der gut ausgebauten Kur- und Bäderlandschaft in Mecklenburg-Vorpommern resultieren.

In dem aus den Ergebnissen der Expertise entstandenen „Masterplan für Mecklenburg-Vorpommern“ werden zwar keine konkreten Pläne zur Etablierung einer Seniorenwirtschaft genannt, dennoch lassen sich verschiedene Aktivitäten mit entsprechendem seniorenwirtschaftlichem Hintergrund erkennen. Im Wesentlichen setzt sich der Plan aus drei so genannten Erfolgselementen zusammen:

- Zusammenarbeit: Bildung von Netzwerken;
- Förderung von Produkten und Projekten;
- Zielgerichtetes Marketing.

Um diese Elemente zu vereinen, wurde ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der im Wesentlichen auf den Ausbau der Tourismus- und Gesundheitsbranche abzielt. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang unter seniorenwirtschaftlichem Aspekt der barrierefreie Ausbau der Gesundheitseinrichtungen und die Absicht des Landes, das „Ruhestands-El-Dorado“ und das „Florida des Nordens“ zu werden (Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern 2003).

Regionale Initiativen: Die K.E.R.N.-Region

Bei der K.E.R.N.-Region handelt es sich um ein regionales Bündnis der schleswig-holsteinischen Städte Kiel, Eckernförde, Rendsburg und Neumünster, dem Kreis Rendsburg-Eckernförde sowie der Industrie- und Handelskammer Kiel, verschiedenen Unternehmensverbänden und dem Deutschen Gewerkschaftsbund. Ziel dieses Bündnisses ist die Intensivierung der Kooperation der Kommunen, die Förderung der technologischen Entwicklung und der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Verbänden.

Vor diesem Hintergrund haben die Bündnispartner der Seniorenwirtschaft in der Region besondere Beachtung geschenkt. Mit dem Projekt „Seniorenorientierter Wirtschaftsraum K.E.R.N.“ stellt sich die Region auf das zukünftige Nachfragepotenzial ein. Im Mittelpunkt stehen dabei die Wünsche und Bedürfnisse der älteren Menschen. Um diese besser abschätzen zu können, wurde in der Region eine Befragung der älteren Menschen durchgeführt, in der u.a. der Bedarf nach Kultur- und Freizeitangeboten, nach Einzelhandel- und ärztlicher Versorgung und nach Wohnungsangeboten erfasst wird. Die Ergebnisse sollen dazu dienen, Handlungsempfehlungen für Wirtschaft und Kommunen zu erstellen, um somit die Seniorenwirtschaft in der Region zu einem Zukunftsmarkt mit großem Wachstumspotenzial zu entwickeln.

Besonders im Bereich des Seniorentourismus erwartet die Region in den nächsten Jahren einen deutlichen Zuwachs, aus dem sich positive Beschäftigungseffekte ergeben können.

Regionale Initiativen im Ruhrgebiet

Eine weitere Initiative (getragen u.a. von der IHK Dortmund und der IHK Bochum sowie dem Projekt Ruhr) ist durch eine „Best-Practice-Studie“ initiiert worden. Dazu wurde Ende 2004, Anfang 2005 von der Forschungsgesellschaft für Gerontogie e.V. und der Ruhr-Universität-Bochum eine Umfrage bei rund 350 Unternehmen zum

Thema „Perspektiven der Seniorenwirtschaft – wo gibt es unternehmerische Interessen und Anknüpfungspunkte“ durchgeführt, die von über 50 mündlichen Interviews untermauert wurde. Die Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

– Das Interesse an der „Seniorenwirtschaft“ ist groß. Viele Unternehmen sehen interessante wirtschaftliche Entwicklungsperspektiven.

– Diese betreffen insbesondere die vier Brachen Gesundheit/Wellness, Wohnen/Immobilien, IT & Neue Medien sowie Finanzdienstleistungen.

– Konkrete Gestaltungsfelder werden gesehen in den Bereichen Förderung der selbstständigen Lebensführung durch technische Unterstützung, innovatives Wohnen im Alter, besondere Urlaubs-, Fitness- und Wellnessangebote, intelligente Kommunikationstechnik sowie „Entsparberatung“.

– Insgesamt gefragt sind sogenannte Netzwerk- und Clusterlösungen, also solche Lösungen, die auf Schnittstellenprojekte zwischen unterschiedlichen Branchen und Unternehmen angelegt sind, also z.B. zwischen IT und sozialen Diensten oder zwischen Tourismusindustrie und Wellnessbranche.

– Entwicklungsperspektiven liegen ebenfalls in der Kooperation privater Anbieter mit frei-gemeinnützigen und öffentlichen Trägern.

– Besondere Potenziale werden in Public-Private-Partnership Modellen gesehen.

In den vorstehenden Kapiteln sind die programmatischen Vorsätze und konkreten Ansätze (soweit erkennbar und nachvollziehbar) zur Entwicklung der Seniorenwirtschaft aus mehreren Bundesländern dargestellt worden. Systematische Erhebungen und Analysen zu den Wirkungen dieser Ansätze liegen allerdings bislang leider nicht vor und konnten auch im Zusammenhang mit der vorliegenden Expertise aus Zeit- und Kostengründen nicht erstellt werden. Nicht nur in NRW ist in den letzten Jahren ein breites Netzwerk von Akteuren entstanden, das sich mit der Seniorenwirtschaft befasst. Es reicht von der Wirtschafts- und Sozialpolitik, der freien Wohlfahrtspflege, der Landesseniorenvertretung über Handwerks-, Industrie- und Handelsorganisationen bis hin zu Verkehrs- und Touristikanbietern. Nach zwei Jahren hat die Landesinitiative Seniorenwirtschaft einen ersten Bericht vorgelegt, aus dem hervorgeht, dass in Projekten und Initiativen, die im unmittelbaren Kontakt zur Landesinitiative stehen, rund 2000 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden sind. Darüber hinaus wird mit einer sehr breiten Multiplikatorwirkung gerechnet, jedoch gibt es keine Anhaltspunkte über die Größe dieses Effekts. In etwa im gleichen Zeitraum (1999 bis 2001) entstanden in der ambulanten, teilstationären und stationären Pflege ca. 10.300 zusätzliche Arbeitsplätze. Diese Informationen verdeutlichen, dass

– das Altern der Gesellschaft ein wichtiger Beschäftigungsmotor ist.

– die größte Schubkraft wahrscheinlich aus dem Pflegebereich kommt.

– neben der Pflege in anderen Bereichen in signifikanter Größenordnung weitere seniorenwirtschaftliche Arbeitsplätze entstehen können.

5.6 Verbraucherpolitik und Verbraucherschutz für ältere Menschen

Mit der Entdeckung der Senioren als kaufkräftige Zielgruppe tritt auch die Frage nach der Notwendigkeit einer spezifischen Verbraucherpolitik und Maßnahmen des Verbraucherschutzes für ältere Menschen stärker als bisher in den alten- und verbraucherpolitischen Fokus.[49]

Dieses neu erwachte Interesse an einer altenspezifischen Verbraucherpolitik ist auf mehrere gesellschaftliche, ökonomische und rechtliche Entwicklungen zurückzuführen (Micklitz & Reisch 2004): Zum einen ist eine allgemein erhöhte Sensibilität bezüglich der demografischen Entwicklung hin zu einer alternden Gesellschaft festzustellen, auch im Politikfeld Verbraucherpolitik. Verbraucherpolitik als „Politik im Interesse der Verbraucher“ muss darauf reagieren, wenn sich die Altersstruktur ihres Klientels – und damit dessen Bedürfnisse, Werte und Bildungsniveau sowie die ökonomischen Möglichkeiten – ändert.

Zum anderen wird immer deutlicher, dass die Alterung der Bevölkerung eine Verschiebung der Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen mit sich bringen wird. Zu den Struktur-Gewinnern werden die Produzenten von Waren und Dienstleistungen zählen, deren Angebote sich an ältere Menschen richten, wie beispielsweise die Gesundheits- und Pflegebranche und die Freizeit- und Kulturindustrie.

Mit dieser Nachfrageverschiebung geht eine aus verbraucherpolitischer Perspektive bedeutsame Verlagerung von so genannten Suchgütern zu Erfahrungs- und insbesondere Vertrauensgütern einher. Bei Suchgütern haben die Verbraucher die Möglichkeit, sich vor dem Kauf über Eigenschaften und Qualität mit überschaubarem Zeit- und Kostenaufwand zu informieren. Bei Erfahrungsgütern können Eigenschaften und Qualität erst nach dem mehrmaligen Gebrauch oder Kauf eingeschätzt werden. Bei Vertrauensgütern kann der Verbraucher auch nach dem (mehrmaligen) Gebrauch oder Kauf einer Dienstleistung oder Ware die zentralen Eigenschaften und die Qualität nicht effektiv einschätzen, da die Geld- und Zeitinvestitionen, um zu einer validen Einschätzung zu kommen, unverhältnismäßig hoch oder nicht möglich wären, da sie außerhalb der Erfahrungsmöglichkeiten der Konsumenten liegen oder aber entsprechende Testmethoden nicht entwickelt sind. Ob beispielsweise eine ärztliche Leistung

[49] Die Ausführungen dieses Abschnitts zu Verbraucherfragen basieren weit gehend auf zwei Expertisen, die die 5. Altenberichtskommission an Herrn Prof. Dr. Micklitz und Frau Dr. Reisch zum Thema „Verbraucherpolitik und Verbraucherschutz für das Alter“ sowie an Herrn Prof. Dr. Reifner zum Thema „Altengerechte Finanzdienstleistungen“ vergeben hat.

dem Stand der Künste entspricht, kann der Patient i.d.R. auch nach der Inanspruchnahme nicht beurteilen. Verbraucher sind bei dieser Art Waren oder Dienstleistungen auf Vertrauen in Qualitätskennzeichen/-signale angewiesen. Allgemein geht man davon aus, dass sich die ohnehin ungleiche Informationsverteilung zwischen Waren- und Dienstleistungsanbietern auf der einen und Verbrauchern auf der anderen Seite von den Suchgütern hin zu den Vertrauensgütern noch weiter zu Lasten der Verbraucher verschiebt. „Danach sind Vertrauensgütermärkte die eigentlichen verbraucherpolitischen Problembereiche. Falls hier kompensierende Marktsignale in Form von anbieterseitigem Signalling (Lizenzen, Garantien, Gütezeichen, Marken etc.) und konsumentenseitigem Screening nicht greifen, ist der Staat verbraucherpolitisch legitimiert wenn nicht verpflichtet, tätig zu werden, um den Präferenzen der Verbraucher zum Zuge zu verhelfen“ (Wissenschaftlicher Beirat „Verbraucher- und Ernährungspolitik“ des BMVEL 2003b).

Die Kommission sieht insbesondere bei funktional beeinträchtigten, kranken sowie pflege- und hilfebedürftigen Verbrauchern einen besonderen Bedarf, diese durch verbraucherpolitische Interventionen, wie Markttransparenz schaffende Maßnahmen oder reglementierende Verbraucherschutzvorschriften, in ihrer Konsumentenrolle zu stützen.

Des Weiteren haben sich in den letzen Jahren auf Grund der Liberalisierung, Privatisierung und Deregulierung die Märkte für wichtige Güter und Dienstleistungen dynamisiert und verändert. Man denke nur an die Reformen im Gesundheits- und Pflegewesen, bei der Telekommunikation, bei den Grundversorgungsgütern wie Strom und Gas sowie der Liberalisierung im Bereich der Altersvorsorge und der Finanzdienstleistungen. Der Rückzug des Wohlfahrtsstaates aus Teilbereichen der Daseinsvorsorge drängt auch ältere Bürger in sensiblen personenbezogenen Dienstleistungsbereichen stärker in die Rolle von Verbrauchern, ohne dass in jedem Fall hinreichend gesichert ist, dass auch die dazu nötige Konsumkompetenz aufgebaut werden kann. Auch die Rolle des Staates verschiebt sich vom Anbieter zum „Kontrolleur“ der privatwirtschaftlich angebotenen Leistungen.

Die zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht abgeschlossene Diskussion um die EU-Dienstleistungsrichtlinie hat überdies deutlich gemacht, dass die EU als Akteur der Gestaltung von sozialen Dienstleistungen weiter am Abbau von nationalstaatlichen Regulierungen interessiert ist, worunter im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen auch als notwendig erachtete Schutzmechanismen für hilfebedürftige ältere Menschen fallen können.

Schließlich bringt die immer schnellere Technisierung, Digitalisierung und Informatisierung der Produkte und Dienste sowie ihrer Vertriebswege sowohl Chancen, aber auch Probleme für jene älteren Konsumenten mit sich, die mit der technischen Entwicklung der Produkte nicht Schritt halten können bzw. die die Chancen und Risiken dieser Technologien schlecht abschätzen können.

Eine zielgruppenspezifische Verbraucherpolitik für ältere Menschen bedeutet die Chance, Informationsdefizite abzubauen, der besonderen Verletzlichkeit vieler älterer Kunden Rechnung zu tragen, ihre Stellung als informierter Verbraucher auf Waren- und Dienstleistungsmärkten zu verbessern, ihre Rechte gegenüber Waren- und Dienstleistungsanbietern kennen zu lernen und erhöht die Möglichkeit, diese Rechte auch durchzusetzen. Zivil- und wettbewerbsrechtliche Regelungen sorgen für einen Ausgleich zwischen Anbieter- und Nachfragerinteressen. Eine zielgerichtete Verbraucherpolitik kann materiell schlechter gestellten Gruppen älterer Menschen aber auch darin unterstützen, die ihnen zur Verfügung stehenden begrenzten Mittel effizienter einzusetzen und nicht über dem Marktpreis liegende Angebote wählen zu müssen, weil ihnen Informationen zum Preis und Qualitätsvergleich fehlen. Sie dient außerdem dem Schutz der Interessen der (älteren) Menschen, indem sie vor den Folgen von wirtschaftlich nachteiligen Geschäften schützt. Verbraucherpolitik ist damit auch Sozialpolitik und kann zur Armutsvermeidung beitragen.

Stand der verbraucherpolitischen Diskussion

Die Diskussion über eine spezifische Verbraucherpolitik für ältere Menschen steht noch am Anfang und auch die Forschung hat dieses Thema lange Zeit kaum beachtet. Allerdings beginnt das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (BMVEL) sich zunehmend der Frage der Verbraucherpolitik für Senioren zu stellen. So wurde das Forschungsprojekt „Zielgruppenorientierte Verbraucherarbeit für und mit Senioren“ gefördert, das unter Federführung der Verbraucherzentralen Nordrhein-Westfalens, Brandenburgs und Rheinland-Pfalz in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) durchgeführt wurde. In Verbraucherkonferenzen wurde unter aktiver Teilnahme älterer Verbraucher untersucht, mit welchen Problemen Senioren heute als Verbraucher konfrontiert und welche Themen für sie von besonderem Interesse sind (Verbraucherzentrale NRW 2005). Zum anderen hat die BAGSO auf ihrer Homepage ein Verbraucherforum eingerichtet und dort explorative, internetgestützte Befragungsdaten zu Verbraucherproblemen älterer Menschen erhoben.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im Dezember 2004 gemeinsam mit der Sachverständigenkommission des 5. Altenberichts der Bundesregierung eine Tagung zu „Seniorengerechten Produkten und Dienstleistungen“ und im Rahmen der Arbeiten an diesem Altenbericht zwei Workshops gemeinsam mit der BAGSO durchgeführt, um den Diskussionsstand bezüglich verbraucherpolitischer Fragen sowie Anforderungen an seniorengerechte Waren und Dienstleistungen aufzuarbeiten (BAGSO 2004b). Im Modellprogramm „Altenhilfestrukturen der Zukunft“ ist das Thema des Verbraucherschutzes in der ambulanten und stationären Pflegeversorgung bereits vorher vom Seniorenministerium aufgegriffen worden (BMFSFJ 2004).

5.6.1 Das Spannungsfeld der altersspezifischen Verbraucherpolitik

Stärker als in der allgemeinen Diskussion steht bei der Gruppe der älteren Menschen – aber auch bei Kindern und Jugendlichen – die Verbraucherpolitik im Spannungsfeld zwischen zumutbarer und erwartbarer Eigenverantwortung der Konsumenten und berechtigten Schutzansprüchen. Grundsätzlich gilt, dass Eigenverantwortung für die Konsumentscheidungen nur dann übernommen werden kann (und dann auch eingefordert werden sollte), wenn beim Handelnden eine hinreichende ökonomisch-technisch-rechtlich-kognitive Konsumkompetenz vermutet werden kann. Nur dann kann er als „souveräner Konsument“ agieren, seine „wahren“ Bedürfnisse befriedigen und durch Abwanderung, Widerspruch und Loyalität die Märkte mitbestimmen (Micklitz & Reisch 2004).

Seit langem sind aus der Konsumentenforschung sozialstrukturelle Differenzen hinsichtlich der Wahrnehmung der souveränen Konsumentenrolle bekannt. Je nach sozialer Schicht und Bildungsgrad wird sich unterschiedlich intensiv vor Kaufentscheidungen informiert und unterschiedliche Informationsquellen in Anspruch genommen. Auch die Art der Produkte wirkt sich auf das Informationsverhalten aus. Die Heterogenität der Verbraucher spiegelt sich u.a. in den Diskursen zu Verbraucherleitbildern wider (Wissenschaftlicher Beirat „Verbraucher- und Ernährungspolitik“ des BMVEL 2003a). In der Altersphase kommen weitere differenzierende Aspekte hinzu, welche die Heterogenität der Verbrauchergruppe erhöhen.

Zum einen ist die Phase des Alterns ein dynamischer Prozess, der sowohl mit Zugewinnen als auch mit Risiken und Verlusten verbunden ist. Zu den möglichen Verlusten insbesondere im hohen Alter zählen die Einschränkungen von Seh- und Hörfähigkeit, der Rückgang von motorischen Fähigkeiten und krankhafte Einschränkungen der kognitiven Leistungsfähigkeit, wie sie beispielsweise mit Demenzerkrankungen einhergehen, sowie der Eintritt von Hilfe- und Pflegebedürftigkeit. Gesunde und mobile ältere Menschen unterscheiden sich aus verbraucherpolitischer Sicht zunächst nicht prinzipiell von jüngeren Menschen. Das Alter kann auf Grund der über lange Zeit erworbenen Konsumerfahrung mit Vorteilen verbunden sein. Nicht ohne Grund gelten ältere Verbraucher als qualitätsbewusste, schwer für flüchtige Trends zu mobilisierende Käufergruppe. Es gibt aber einige Spezifika hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, sich verbraucherrelevante Informationen zu beschaffen, die in der Summe als Risiko für die Aufrechterhaltung einer souveränen Konsumentenrolle erscheinen. Zum anderen hat in den letzten Jahren eine Verlagerung der Informationswege für verbraucherrelevante Fragen auf technikgestützte Systeme und das Internet stattgefunden. Dies gilt nicht nur für den Vertrieb von Fahrkarten, Eintrittskarten und Geldgeschäften, sondern auch für unabhängige Verbraucherinformationen und Beratungsleistungen. Da der Computerbesitz unter älteren Menschen zwar ansteigt, aber immer noch hinter dem jüngerer Jahrgänge zurückbleibt (dies ist vor allem bei Frauen der Fall), besteht die Gefahr, dass Ältere hier von Informationswegen abgeschnitten werden bzw. ein besonderer Informations- und Schulungsbedarf entsteht.

Die familiären und sozialen Netzwerke spielen bei älteren Menschen ein bedeutende Rolle bei der Informationsbeschaffung vor dem Kauf von Waren und Dienstleistungen. Mit den durchschnittlich im Alter schrumpfenden sozialen Netzwerken geht auch die Möglichkeit zurück, sich im Freundes- und Bekanntenkreis über Vorteile und Probleme mit altersspezifischen Waren oder Dienstleistungen auszutauschen. Kinder und Enkelkinder werden insbesondere bei technischen Produkten als Warentester und Berater genutzt. Mit der Zunahme der Kinderlosigkeit im Alter könnte hier langfristig ein Informationsproblem entstehen.

5.6.2 Ausgewählte verbraucherpolitisch relevante Probleme Älterer

Zwar gibt es zu einzelnen Aspekten des Konsums älterer Menschen – wie z.B. Alter und Technik, Qualität von Pflegeleistungen, Finanzdienstleistungen für ältere Menschen – inzwischen Literatur und Informationen, bisher findet sich aber kein systematischer Überblick zur Frage, was die spezifischen Anforderungen älterer Menschen an Produkte und Dienstleistungen ausmacht, wie nutzergerechte Angebote für diese Gruppe aussehen müssen und wo die Notwendigkeit einer spezifischen Verbraucherpolitik für Senioren liegt. Bei einer Untersuchung der Themen, wegen derer sich ältere Menschen an die Verbraucherzentralen der Länder Brandenburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz wenden, zeigte sich folgendes Ergebnis: „In allen drei beteiligten Bundesländern spielen Problemlagen rund um Kaffeefahrten, Gewinnreisen und Haustürgeschäften u.Ä. die Hauptrolle. Ein weiteres wichtiges Themenfeld ist die Kommunikationstechnologie mit zahlreichen Anfragen zu Mobiltelefonen und Verträgen bzw. Angeboten im Kontext der Telekommunikation. Der dritte große Bereich ist das Themenfeld Geldanlagen und Erben bzw. Vererben“ (Verbraucherzentrale NRW 2005).

Die in der Gesamtheit der vorliegenden Befragungen zutage getretenen Probleme älterer Menschen mit Gebrauchsgegenständen und technischen Geräten im Haushalt liegen auf der Ebene der mangelnden Benutzerfreundlichkeit und Barrierefreiheit sowie der seniorengerechten Gestaltung von Produkten. Ein bedeutendes Problem können nach den Befragungen der BAGSO bereits Produktverpackungen darstellen. Hier werden schlecht lesbare Beschriftungen auf Packungen und Gebrauchsanleitungen beklagt, die es älteren Menschen mit Einschränkungen der Sehfähigkeit erschweren, beispielsweise Informationen über Inhaltsstoffe, Verfallsdaten bei Lebensmitteln zu erkennen, oder Informationen über den Gebrauch von Produkten zu erkennen bzw. zu entziffern. Die Befragung der BAGSO legt außerdem nahe, dass annähernd die Hälfte der Befragten mehrmals pro Woche Probleme damit hat, Verpackungen auf Anhieb zu öffnen, weil die Öffnungsmechanismen nicht funktionieren, schlecht erklärt sind oder von älteren Menschen zu viel

Kraft oder feinmotorische Geschicklichkeit erfordern. Die BAGSO kommt im Vergleich zu früheren Studien zu dem Ergebnis, „dass bei Unzufriedenheit mit der Verpackung eines Produktes weit mehr als die Hälfte zukünftig ein anderes Produkt kaufen wollen“ und dass dieser Anteil in den letzten Jahren angewachsen ist (BAGSO 2004b: 18).

Ähnlich häufig wie bei den Verpackungen treten Probleme bei Gebrauchsgegenständen und technischen Geräten im Haushalt auf. Die am häufigsten angeführten Gründe sind bei den mechanischen Gebrauchsgegenständen der hohe benötigte Kraftaufwand, die Unhandlichkeit von Geräten oder eine unbefriedigende Funktionsweise. Bei elektrischen Hausgeräten stehen Probleme mit mangelhaften Gebrauchsanweisungen, undeutlichen Beschriftungen und komplizierter Bedienung im Vordergrund. Darüber hinaus sind beispielsweise bei Handys seit langem Probleme mit zu kleinen Tasten oder Anzeigefeldern und funktionsüberfrachteten Geräten bekannt. Die Befragung der BAGSO macht aber deutlich, dass die leichte Handhabbarkeit und eine gute Funktionalität bei den Auswahlgründen für bestimmte Produkte in der Bewertung der befragten älteren Verbraucher neben der Qualität und Haltbarkeit eines Produktes die höchste Bedeutung haben.

Die von der Verbraucherzentrale NRW durchgeführten Verbraucherkonferenzen haben neben Kritik an Verpackungen und Produkteigenschaften auch Probleme der Werbung und seniorenspezifischer Vertriebswege unter dem Titel „Geschäfte mit dem Alter“ aufgegriffen. Der wachsende Seniorenmarkt fordert erhöhte Werbeaktivitäten geradezu heraus. Beklagt wurden irreführende Versprechungen und unlautere Geschäfte bei auf ältere Menschen zielende Produkte und Dienstleistungen.

Micklitz und Reisch (2004) weisen darauf hin, dass die Gerichte ältere Menschen auf Grund einer vermeintlichen „Leichtgläubigkeit und geringeren Kritikfähigkeit“ bisher in Rechtsstreitigkeiten zu Heilmittelverkauf, Haustürgeschäften und Kaffeefahrten häufig als besondere schutzbedürftige Gruppe behandelt und zu Gunsten Älterer auf einen Verstoß gegen die guten Sitten im Sinne des § 1 UWG a.F. entschieden haben. Nach der Novellierung des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) geht der Bundesgerichtshof (BGH) in seiner neueren Rechtsprechung in Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes inzwischen vom Leitbild eines durchschnittlich informierten, aufmerksamen und verständigen (älteren) Verbrauchers aus, welcher das Werbeverhalten mit einer der Situation angemessenen Aufmerksamkeit verfolge. Älteren Menschen wird nicht mehr pauschal eine „Leichtgläubigkeit“ unterstellt. Eine Berufung auf Leichtgläubigkeit wird überwiegend nur noch dann in Betracht kommen, wenn Lese-, Schreib- oder Sprachunkundigkeit, psychische oder körperliche Behinderungen wie Blindheit oder Taubheit vorliegen. Offen ist, welche Auswirkungen diese Europäisierung für die Rechtsstellung älterer Menschen in den genannten Verfahren hat.

Das deutsche Verbraucherrecht bietet Möglichkeiten, sich gegen unlautere Werbung und Verkaufsmethoden zu wehren, wenngleich die Entwicklung der Rechtsprechung im Zusammenhang mit der Änderung des Verbraucherleitbildes in den einschlägigen Gesetzen kritisch beobachtet werden muss. Insgesamt bewertet ist die Forschungslage zur Frage, ob ein spezifischer rechtlicher Verbraucherschutz für ältere Menschen notwendig ist, unbefriedigend. Dieser Frage konnte im Rahmen dieses Berichtes nicht nachgegangen werden. Es besteht hier aber ein echtes Forschungsdefizit.

Ein Problem liegt darüber hinaus in der Durchsetzung von Rechtsansprüchen. In den Verbraucherkonferenzen wurde darauf hingewiesen, dass besonders für ältere Menschen die psychologischen und finanziellen Hürden, mit rechtlichen Mitteln dagegen vorzugehen, hoch seien, da aus Sorge um die möglicherweise entstehenden Kosten, auf ein juristisches Vorgehen gegen Unrecht eher verzichtet würde. Um unlauteren Geschäften mit älteren Menschen vorzubeugen, wurde eine umfangreichere Aufklärung in den Medien und von Verbänden gefordert.

Finanzdienstleistungen

Für auftretende Probleme bei Dienstleistungen soll hier exemplarisch auf den Bereich der Finanzdienstleistungen eingegangen werden, der in einer Expertise für den 5. Altenbericht von Reifner (2005) ausführlich aufgearbeitet ist. In dieser Expertise werden Problembereiche aufgeführt, die bei Finanzdienstleitungen für ältere Menschen häufiger auftreten.

Falsche Risikoversicherung: Die durch Versicherungen oder Anlageprodukte abzusichernden Risiken ändern sich im Alter erheblich. Eine Reihe von Risiken entfallen, für die evtl. aber noch privater Versicherungsschutz besteht, von dem sich die Verbraucher befreien müssten. Dafür entstehen aber eine Reihe neuer Risiken im Kranken-, Pflege- und Unfallbereich oder bei bleibenden Behinderungen.

Hier müssen ältere Menschen ihre Risiken klar abschätzen. Helfen können dabei allein die Anbieter, die die Risikostatistiken kennen und sogar gemeinsam führen und austauschen. Sie könnten die spezifischen Altersrisiken transparent machen und danach ihre Produkte bestimmen. Bei Versicherungsproblemen geht es häufig nicht so sehr um mangelhafte Produkte sondern um zu viele Versicherungen und falsche bzw. unnütze Versicherungen.

Bestehende Policen sind teilweise wenig geeignet, die Probleme älterer Menschen abzusichern. So sichern die bestehenden Unfallversicherungen häufig Unfälle nicht ab, die auf längeren Leiden beruhen. 70 Prozent der versicherungsrelevanten Unfälle älterer Menschen umfassen Knochenbrüche auf Grund von Stürzen im Haushalt. Viele der bestehenden Unfallversicherungen fassen solche Unfälle dann nicht als besonderen Umstand auf, sondern führen sie auf nichtversicherte Gebrechlichkeit zurück und sind damit insgesamt ungeeignet. Viele Unfallversicherungen haben auch eine Altersgrenze von 75 Jahren, sodass danach überhaupt keine Versicherung

mehr eintritt. Schließlich versprechen die meisten Unfallversicherungen nur eine Verrentung der Ansprüche, was bei länger kalkulierten Altersperioden zu entsprechend niedrigen Renditen führt. Im Bereich der Hausratversicherung fehlen ebenfalls altersgerechte Policen. Nach einem Einbruchsdiebstahl ist es keineswegs nur der Sachwert, der beschädigt ist. Alte Menschen fühlen sich danach nicht mehr sicher und müssen umfangreiche, von der Police nicht gedeckte, zusätzliche Sicherungsmaßnahmen ergreifen.

Unflexible und teure Kredite: Kredite begleiteten ältere Menschen in dreifacher Form im Alter: zum einen sind sie als Hypothekenkredite die zentralen Dienstleistungen, mit denen die Wohnung der Hälfte aller alten Menschen aufrechterhalten und dann auch bei Wechsel, Renovierung etc. verwaltet wird. Zum anderen dienen Kredite etwa als Überziehungs- oder Ratenkredit weiterhin der Verstetigung des Lebenseinkommens, das zwar nicht mehr auf der Einnahmeseite jedoch auf der Ausgabenseite starken Friktionen (private Krankheitskosten, Autoreparatur oder Erneuerung, Nothilfe für Kinder und Enkel) unterliegen kann und zum Dritten sind Konsumkredite sowie Existenzgründerdarlehen wichtig, um ihre Arbeitskraft in der Altersselbstständigkeit noch verwerten und damit Zusatzeinkommen erzielen zu können. In allen drei Bereichen gibt es erhebliche Probleme, weil Finanzdienstleister die alten Menschen nur als Anleger und Sparer, nicht jedoch als Kreditnehmer akzeptieren.

Die Verweigerung von Krediten wirkt aber zugleich als Barriere gegen die Erwerbstätigkeit im Alter. Mangels eines funktionierenden Kreditsystems für Existenzgründer, die keine Kreditgeschichte und keine klaren Aussichten aufweisen, nutzten die meisten Personen, die sich selbstständig machen, dabei weltweit den Konsumkredit und ihre dortige Kreditgeschichte bei SCHUFA und Bank. Dies ist dann allerdings nicht mehr möglich, wenn sie mit dem objektiven Kriterium ihres Alters konfrontiert werden. Will man den Hinzuverdienst im Alter fördern und damit die Alterserwerbstätigkeit aufbauen, so muss die Diskriminierung im Konsumkredit abgebaut werden. Intelligente Modelle wie Gruppenbürgschaften älterer Selbstständiger zur Streuung des Risikos, Sicherungsfonds oder die Einbeziehung von Existenzgründerbürgschaften von Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) oder Bürgschaftsbanken könnten hier Wegweiser sein.

Anlagen: Senioren nur ein Label: Banken sehen ältere Menschen vor allem als Rentiers und Sparer. Das vorherrschende Bild ist das begüterte Ehepaar, das seine Gelder zu verwalten hat. So konzentrieren sich die meisten Anbieter im Altersmarketing auch auf Angebote im Sparbereich, wobei es häufig um konventionelle Produkte geht, die lediglich ein altengerechtes Image erhalten. Wirklich neue Sparprodukte speziell für Rentner gibt es praktisch nicht. Interessen wie die spätere Sicherstellung der Ausbildung der Enkel werden unzureichend aufgenommen. Das Bildungssparen ist kein besonderes Produkt, obwohl es eigentlich einen späteren Ausbildungskredit ermöglichen sollte, weil die Sparbeträge selber zu gering sein können. Auch im Spendenbereich gibt es keine Sparprodukte, die es den Älteren ermöglichen, größere Beträge zielgerichteter anzusparen und darüber Rechenschaft zu erhalten. Erst eine intensive Beschäftigung mit den Sparzielen der Älteren und ihren Liquiditäts-, Sicherheits-, Zugangs- und Nachhaltigkeitsbedürfnissen wird zu solchen Produkten führen können.

Fehlende Altersergonomie: Wenn im Alter die Mobilität eingeschränkt ist, muss für Bankgeschäfte zunehmend auf technische Hilfen wie Computer oder Telefon zurückgegriffen werden. Callcenter werden von älteren Menschen zum Teil als problematisch erachtet, weil es ihnen nicht allein um die Information, sondern um die Vermittlung von Vertrauen durch ihre Bank geht. Dies gilt auch für die Verlagerung von persönlicher Beratung auf Internetbanking. Aus Verbraucherkonferenzen wurde berichtet, dass ältere Menschen sich unter Druck gesetzt sehen, einen Computer anzuschaffen. Da mit der Einführung des Internetbanking häufig nicht ein zusätzlicher Zugang zu Bankdienstleistungen geschaffen wird, sondern persönliche Beratungsmöglichkeiten dadurch verdrängt werden, sehen sich ältere Menschen ungewollt mit Anschaffungs- und Lernkosten konfrontiert, die sie ausschließlich für ihren Bankzugang tätigen müssen.

Darüber hinaus wird es alten Menschen erschwert, sich bei der Beschaffung von Bargeld der Hilfe anderer Menschen zu bedienen. Die Rechtslage bei Karten sieht vor, dass nur der Inhaber befugt ist, sie zu benutzen. Die Weitergabe der PIN ist damit ein Vertragsbruch und lastet dem Träger die gesamten Risiken auf. Dies ist keineswegs altersgerecht. Da Postüberweisungen mit Bargeldaustrag eingestellt worden sind, wird es immer schwieriger, Bargeld vor Ort sicher zu erhalten. Insgesamt müssten die Anbieter in diesem Bereich Möglichkeiten einer gesicherten Stellvertretung schaffen, die etwa die Auszahlungsbeträge im Voraus festlegt und damit einen weiteren Missbrauch ausschließt.

Im Bankbereich wird darüber hinaus die mangelnde Bedienerfreundlichkeit von Automaten, zu kleine Schriftgrößen und die fehlende technische Anknüpfung an bekannte Bedienelemente des Haushalts kritisiert. Bei Automatenbildschirmen verhindern außerdem spiegelnde Lichtquellen die Sicht. Spezifisch für den Bankenbereich dürften Fragen des Sicherheitsgefühls sein. So wurden auf Verbraucherkonferenzen Bedenken gegen die Zuverlässigkeit der Automaten und des Internetbankings genannt und Angst vor bewusster Manipulation, dem Ausspähen von Geheimnummern sowie Raubüberfällen an Geldautomaten geäußert (Verbraucherzentrale NRW 2005).

Mangelnde Beratung: Das Angebot an persönlicher Beratung wird durch die Automatisierung der Finanzdienstleistungsvergabe und ihrer Verwaltung immer knapper. Da die Beratungskosten bei älteren Menschen hoch sind, orientiert sich Beratung immer mehr an den vermögenden Alten. Für das Massenpublikum der Älteren müssen rationelle aber zielgerichtete Verfahren gefunden werden, welche die Beratung einerseits sicherstellen, andererseits aber verhindern, dass die Kosten zu hoch werden. Gruppenspezifische Beratungsprozesse in Banken wären hier

ein Ausweg. Ferner wird darauf hingewiesen, dass ältere Menschen auch ältere Berater brauchten, weil die Sprache verschieden ist und jüngere häufig nach kurzer Zeit aufsteigen und nicht mehr verfügbar sind.

Verbraucherproblematik bei Hilfe- und Pflegebedürftigen

Der Eintritt von Hilfe- und Pflegebedürftigkeit erschwert es betroffenen älteren Menschen als souveräne Konsumenten auf Wohlfahrtsmärkten aufzutreten. Obwohl die individuelle Wahrscheinlichkeit relativ hoch ist, im Verlauf des Alters einmal Kunde von Pflegediensten oder Pflegeheimen zu werden, werden ältere Menschen und ihre Angehörigen häufig von dem Eintritt einer Hilfebedürftigkeit überrascht. Auch bei einer bereits bestehenden Pflegebedürftigkeit erfolgt der Übergang von der häuslichen Umgebung in ein Pflegeheim in vielen Fällen ungeplant. Die Gründe dafür sind sowohl in der mangelnden Bereitschaft zu suchen, sich frühzeitig mit dem angstbehafteten und tabuisierten Thema „Hilfebedürftigkeit“ zu beschäftigen, als auch in den unzureichenden Informationsangeboten zu diesem Thema. Mit dem Eintritt von Hilfe- und Pflegebedürftigkeit werden weitergehende verbraucherpolitische Instrumente zur Wahrung der Interessen dieser besonders verletzlichen Gruppe notwendig. Dazu zählen Beratungsleistungen zur Erhöhung der Markttransparenz, beispielsweise durch Pflege- und Angehörigenberatungsstellen, sowie Beschwerdestellen und Pflegenottelefone, Maßnahmen zur Verbesserung der Rechtsposition älterer Verbraucher gegenüber Leistungsanbietern, aber auch der Schutz vor gefährlichen Produkten und Dienstleistungspraktiken.

Die Einsetzung einer Patientenbeauftragten und die Vorlage der Patientencharta und des Entwurfes der „Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen“ hat das Thema „Verbraucherrechte im Gesundheits- und Pflegebereich“ in der letzten Zeit gestärkt. Verbraucherfragen im Bereich der Pflege und medizinischen Versorgung sind eng verbunden mit deren spezifischen Qualitätsdiskursen. In diesen Qualitätsdiskursen dominieren die häufig konfligierenden Perspektiven der Leistungserbringer, Kranken- und Pflegekassen, an der Versorgung beteiligten Professionen sowie der zuständigen Ministerien. Es nehmen zwar alle diese Gruppen grundsätzlich für sich in Anspruch, die Interessen der Verbraucher, sprich der Pflegebedürftigen, bei ihrem Handeln zu berücksichtigen. Es fehlt aber nach wie vor an starken spezifischen Verbraucherorganisationen, welche den Standpunkt und die Interessen der Patienten und Pflegebedürftigen im politischen Diskurs, aber auch in Leistungsverhandlungen vertreten.

Obwohl Fragen der Pflegequalität von der Kommission aus Verbraucherperspektive als sehr bedeutend eingeschätzt werden, soll in diesem Bericht nicht ausführlich darauf eingegangen werden. Grund dafür ist, dass parallel zur 5. Altenberichtskommission der „Runde Tisch Pflege“ an Maßnahmen zur Verbesserung der pflegerischen Versorgung älterer Menschen arbeitet. An dieser Initiative nehmen Vertreterinnen und Vertreter aus Verbänden, aus Bund, Ländern und Kommunen, Praxis und Wissenschaft teil. In vier Arbeitsgruppen werden Empfehlungen zur Verbesserung der Qualität und der Versorgungsstrukturen in der stationären und häuslichen Pflege erarbeitet, Vorschläge zur Entbürokratisierung im Bereich der ambulanten und stationären Betreuung und Pflege entwickelt sowie eine „Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen“ entworfen. Die Kommission begrüßt diese Aktivitäten des BMFSFJ und des BMGS ausdrücklich und erwartet von der öffentlichen Diskussion der „Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen“ sowie der Ergebnisse der weiteren Arbeitsgruppen wichtige Impulse zur Stärkung der Verbraucherinteressen von älteren Pflegebedürftigen.

5.6.3 Maßnahmen

Micklitz und Reisch (2004) kommen in ihrer Expertise für den 5. Altenbericht zu dem Ergebnis, dass bisher keine entwickelte altenspezifische Verbraucherpolitik erkennbar ist. Für das BMVEL konstatieren sie in Bezug auf die Zielgruppe ältere Menschen: „Einzelne Initiativen sind auf den Ernährungsbereich fokussiert. Im Vordergrund einer altersspezifischen Politik stehen bislang vielmehr die Jugendlichen und Kinder. Weder im „Aktionsplan Verbraucherschutz“ noch im „Ersten Verbraucherpolitischen Bericht“ der Bundesregierung (2004b) wird explizit auf die Bedürfnisse der älteren Konsumenten abgehoben.“ Ihrer Einschätzung nach könnte sich dies mit zunehmender Organisierung, Mobilisierung und Wählerwirksamkeit von Senioreninteressen jedoch ändern. Dies umso mehr, als sich die „neue Verbraucherpolitik“ zunehmend als sektorübergreifende Querschnittspolitik und „Lebensqualitätspolitik“ versteht. Dabei kann und wird die spezifische Lebensqualität eines immer größer werdenden Teils der Gesellschaft die entsprechende Beachtung finden müssen. Die positiven Ansätze von politischer Seite wurden bereits genannt: Es wurden sowohl vom BMVEL als auch vom BMFSFJ Projekte initiiert, die zunächst die spezifischen Verbraucherbedürfnisse älterer Menschen untersuchen sollten.

Für die Gruppe der Pflegebedürftigen wurden durch das Pflegequalitätssicherungsgesetz sowie der Novellierung des Heimgesetzes erste erfolgreiche verbraucherpolitische Maßnahmen eingeleitet. In diesem Zusammenhang wurden erstmals Anforderungen an die Transparenz der Preis- und Leistungsgestaltung sowie Schutznormen für die Heimverträge festgelegt. Die Einrichtung des „Runden Tischs Pflege“ zeigt aber, dass auch der Gesetzgeber weiterhin große Probleme bei der Pflegequalität in Deutschland sieht.

Um die Verbraucherrolle älterer Menschen – im Sinne souveräner Marktteilnehmer und aktiver Konsumenten – in Zukunft weiter zu stärken, sind Anstrengungen in mehreren Handlungsfeldern notwendig. Verantwortlich dafür sind nicht nur Politik und ältere Menschen selbst, sondern auch Wirtschaft und Verbände.

Partizipation: Die Mitwirkung älterer Menschen bei der Entwicklung und Gestaltung des Dienstleistungs- und Warenangebots sollte in Zukunft erhöht werden. Hier liegen nicht nur Chancen für die älteren Menschen, solche

Produkte zu erhalten, die ihren Bedürfnissen am ehesten angemessen sind. Es ist auch aus Sicht der Wirtschaft von Interesse mit zielgenauen Angeboten die Käuferschicht der älteren Menschen zu erschließen. Einige Unternehmen machen sich bereits heute bei der Entwicklung technischer Geräte die so genannte „Lupenfunktion“ der Verbrauchergruppe der älteren Menschen gezielt zunutze. Sie binden die Erfahrung älterer Menschen frühzeitig in die Produktentwicklung ein, um beispielsweise auf Probleme der Handhabung hingewiesen zu werden.

Auch Kommunen können von der Beteiligung älterer Menschen profitieren, wenn sie beispielsweise deren Kompetenz in lokale Initiativen von Kommunen und Einzelhändlern bei der Entwicklung von City-Marketing-Konzepten nutzen und so auch für diese Zielgruppe attraktiver werden.

Verbraucherinformation, Verbraucherberatung, Verbraucherbildung und Verbrauchererziehung: Es besteht nach den Ergebnissen der Verbraucherkonferenzen ein bedeutendes Informationsbedürfnis unter älteren Menschen über allgemeine Informationen zu ihrer Rechtsposition als Verbraucher, aber auch zu Risiken und Schutzmaßnahmen bei Haustürgeschäften und den so genannten Kaffeefahrten. Außerdem seien ältere Menschen weniger vertraut mit den Mechanismen von Adresshandel und namentlich individualisierten Werbeanschreiben, was sie anfälliger für solche Formen von Werbung mache. Hier sind sowohl traditionelle Formen der Verbraucheraufklärung durch Informationsmaterialien und Broschüren sowie Vorträge gefragt als auch neue Kooperationen zwischen verbraucherpolitischen Akteuren und Medien. Dabei sollte auch an kostenlos erhältliche Medien wie Apothekenzeitschriften und Stadtteilzeitungen gedacht werden.

Aus den Seniorenverbänden wurde bereits häufiger angeregt, dass die Stiftung Warentest in ihren Produkttests die Kriterien der Nutzer- und Bedienerfreundlichkeit aufnehmen bzw. stärker gewichten sollte. Die Kommission begrüßt die Ansätze, dass die Ergebnisse zur Bedienerfreundlichkeit und Verständlichkeit in der Zusammenfassung von Tests hervorgehoben werden. Diese Anregung gilt auch für andere Zeitschriften, die Tests zu technischen Geräten anbieten und älteren Menschen als Informationsquelle für Anschaffungen dienen.

Gütesiegel gewinnen angesichts der Unübersichtlichkeit des Angebots an Waren und Dienstleistungen unter älteren Menschen als Orientierung an Bedeutung. Der Verbraucherpolitische Bericht der Bundesregierung (2004b) weist auf mögliche positive Funktionen hin: „Komplexe Inhalte wie Gebrauchseigenschaften oder auch übliche Normen überschreitende Umwelt-, Sozial- oder Gesundheitsschutzstandards können seriöse und von unabhängiger Stelle geprüfte Qualitätssiegel oder Kennzeichen zuverlässig und verbrauchernah zusammenfassen. Anerkannte und transparente Zertifizierungen sind für Verbraucherinnen und Verbraucher ein gutes Hilfsmittel bei der Auswahl von Produkten oder Dienstleistungen und fördern zugleich den Leistungswettbewerb.“ Im Interesse der älteren Verbraucher sollten Politik und Seniorenverbände aber darauf hinwirken, dass sich wenige Gütesiegel mit hohen Standards durchsetzen. Der orientierende Effekt droht ansonsten durch ein Überangebot an Gütesiegeln verloren zu gehen.

Unabhängige Akteure der Verbraucherberatung und -information sind für ältere Menschen besonders wichtige Ansprechpartner. Eine herausgehobene Stellung nehmen dabei die Verbraucherzentralen ein, die in der Gruppe der Älteren hohes Vertrauen genießen. Einschnitte in ihrem Leistungsangebot treffen insbesondere ältere Menschen. Die Kommission sieht hier eher die Notwendigkeit, das Tätigkeitsspektrum der Verbraucherzentralen gezielt um die Kooperation auf lokaler Ebene mit anderen Gesundheits- und Pflegeberatungsinstitutionen zu erweitern.

Bereits der 3. und 4. Altenbericht haben darauf hingewiesen, dass auf Grund der Zersplitterung des Leistungs- aber auch des Informationsangebotes im Pflegebereich die flächendekkende Einführung von integrierten kommunalen Beratungsstellen erforderlich ist, die älteren Menschen und ihren Angehörigen eine Orientierung bei der Auswahl des jeweils zu einer spezifischen Problemlage passenden Angebots an professionellen Pflegeleistungen bieten. Die Alten- und Angehörigenberatung sollte die Funktion eines zentralen Eingangsportals für die Beratungsbedürfnisse älterer Menschen übernehmen. Können spezifische Beratungsbedürfnisse nicht in den integrierten Beratungsstellen befriedigt werden, sollten die zuständigen Spezialisten in einem weiteren Schritt zu erreichen sein. Zentraler Bestandteil der Alten- und Angehörigenberatung ist die Pflegeberatung, die spezifischer fachlicher Kompetenz bedarf. Voraussetzung für gute Beratung ist die Trägerunabhängigkeit der Beratungsstellen, um Interessenkonflikte mit Leistungsanbietern auszuschließen. Darüber hinaus sollten flächendeckend unabhängige Beschwerdestellen in Form von Nottelefonen oder Ombudspersonen geschaffen werden. Ihre Aufgabe ist es, bei Problemen in professionellen und familialen Pflegebeziehungen zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln, Gewaltprävention zu leisten und ggf. andere Beratungs- oder Aufsichtsbehörden einzuschalten.

Das Bundesmodellprogramm „Altenhilfestrukturen der Zukunft“ hat gezeigt, wie die fachliche Kooperation zwischen Pflege- und Verbraucherschutzexperten der Verbraucherzentralen im Bereich der Informations- und Beschwerdestellen möglich ist. Es konnte ein abgestuftes Verfahren für das Beschwerde- bzw. Beratungsmanagement etabliert werden, in dem sich die Kompetenzen der Kooperationspartner erfolgreich ergänzten.

Speziell für die stationäre Altenhilfe gilt zusätzlich, dass die Qualitätsberichterstattung – etwa im Vergleich zu den jüngsten Reformen im SGB V – weit hinterher hinkt. Hier gilt die für die sozialen Dienste typische Problematik der „Vertrauensgüter“ (Naegele 2004c) in einer ganz besonderen Weise. Eine entsprechende Möglichkeit könnte z.B. darin bestehen, regelmäßig die Ergebnisse der Heimprüfungen sowie der Heimaufsicht in verbraucherpolitisch verständlicher und informativer Weise aufzubereiten und zu veröffentlichen.

Förderung der Verbrauchervertretung und Verbraucherorganisierung: Auf die Bedeutung der Verbraucherzentralen als Kristallisationskern der Verbraucherorganisierung insbesondere für ältere Menschen wurde bereits weiter oben hingewiesen. Die Kommission sieht weitere Anknüpfungspunkte zur Stärkung der Verbraucherposition älterer Konsumenten in der Unterstützung von verbraucherpolitisch relevanten Projekten der Seniorenorganisationen und der Seniorenvertretungen. Angeknüpft werden könnte hier auch an die neuen Entwicklungen im SGB V und an die hier institutionalisierten Mitwirkungsmöglichkeiten der Leistungsempfänger. Vergleichbare Regelungen sucht man im SGB XI bislang vergeblich.

Zukünftig sollte die Rolle von bürgerschaftlich Engagierten in der verbraucherpolitischen Organisierung von Senioreninteressen an Bedeutung gewinnen (siehe auch das Kapitel Engagement und Partizipation). Modellprojekte zeigen, dass beispielsweise die „informatorische und partiell auch advokatorische Funktion des Verbraucherschutzes im stationären Versorgungssektor ... durch die Unterstützungsarbeit freiwillig engagierter Seniorinnen und Senioren für die Heimbeiräte bzw. durch die Mitarbeit gewählter Externer sehr gut realisierbar“ ist (BMFSFJ 2004: 104). Es wurden bei der Auswertung der Erfahrungen aber auch Grenzen der bürgerschaftlichen Verbrauchervertretung deutlich. „Zur Sicherstellung einer weiterreichenden advokatorischen Funktion des Verbraucherschutzes in der Heimversorgung bedarf es einer unparteiischen, offiziellen und formellen Charakter ausweisenden Beschwerdestelle (z.B. beim Amt für Altenhilfe oder einer entsprechenden Instanz), die ähnlich den Verbraucherzentralen im ambulanten Pflegesektor wirksame Schritte z.B. über die Heimaufsicht oder durch juristischen Beistand einleiten kann“ (BMFSFJ 2005: 105).

Rechtlicher Verbraucherschutz: Im Rahmen dieses Altenberichts konnte auf Grund des Auftrags und der Zusammensetzung der Kommission die Frage nach der Verbesserung des rechtlichen Verbraucherschutzes nicht eingehend behandelt werden. Es ist jedoch deutlich geworden, dass ein Forschungs- und politischer Klärungsbedarf besteht, ob die Entwicklung eines spezifischen rechtlichen Verbraucherschutzes für ältere Menschen notwendig ist und wie dieser ggf. auszugestalten sein wird.

Noch ist nicht abzusehen, welche konkreten Folgen die Novellierung des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) für ältere Menschen haben wird. Hier sollte die Rechtsprechung beobachtet und auf evtl. neu entstehende Probleme bei besonders verletzlichen Teilen der älteren Bevölkerung hin untersucht werden.

Aus Sicht der Kommission sind ebenfalls Schritte zu einer Verbesserung des Verbandsklagerechts für die Verbraucherzentralen zu begrüßen.

Neben den etablierten Formen des rechtlichen Verbraucherschutzes wie der gerichtlichen Klage – die von besonders schutzbedürftigen älteren Verbrauchern aber kaum zur Durchsetzung von Rechtsansprüchen genutzt wird – sollten für die Verbraucherkonflikte älterer Menschen verstärkt „niedrigschwellige“ rechtliche Konfliktlösungsmöglichkeiten erprobt werden, wie beispielsweise Mediations-/Schiedsstellen. Diese sollten allerdings nicht nur Rechtsverstöße, sondern auch vorgelagerte Beschwerden über Qualitätsmängel behandeln.

5.7 Handlungsempfehlungen

Die Kommission begreift die „Seniorenwirtschaft“ einerseits als Element zur Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen durch Dienste und Angebote auf privaten Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten. Andererseits begreift sie die „Seniorenwirtschaft“ auch als einen neuen Impulsgeber für wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung. Allerdings ist dies eine ambitionierte Aufgabe, die zumindest in der Anfangsphase noch öffentlicher Förderung und Unterstützung bedarf.

1 Differenzierte Markterschließung und Sensibilisierung der Akteure: Eine der wichtigsten zukünftigen Aufgaben der Wissenschaft und der Marktforschung besteht nach Auffassung der Kommission darin, die differenzierten Bedürfnisse und Interessen der älteren Menschen noch systematischer in den Blick zu nehmen, transparent zu machen und dieses Wissen auch zu verbreiten. Die Kommission ist der Ansicht, dass hierfür auf Bundesebene ein „Masterplan Seniorenwirtschaft“ erarbeitet werden sollte, der sowohl die Nachfrageseite mit ihren speziellen Bedürfnissen als auch die Angebotsseite berücksichtigt und die Potenziale auch auf die Ebene der Akteure „herunterbricht“. Durch Kooperation und Wissenstransfer unter den beteiligten Akteuren können verstreute Einzelinitiativen sichtbar gemacht sowie neue Impulse für die Weiterentwicklung des „silver market“ gegeben werden.

2 Berücksichtigung auch der Konsumbedürfnisse sozial schwacher älterer Menschen: Seniorenwirtschaftliche Produkte und Dienste müssen für das gesamte Spektrum der älteren Bevölkerung zugänglich sein, das heißt u.a. auch für sozial und Einkommensschwache sowie für ältere Personen in strukturschwachen Regionen bezahlbar und verfügbar sein. Dies wiederum erfordert vielfach auch den finanziellen Einsatz der kommunalen Ebene. Berührt sind dabei nicht nur freiwillige Leistungen, sondern auch Soll- und Mussleistungen (z.B. gemäß den Bestimmungen im Sozialhilferecht). Auch das SGB IX ist in diesem Zusammenhang anzusprechen, denn viele ältere, vor allem pflegebedürftige Menschen sind zugleich behindert und von daher potenziell leistungsberechtigt für Hilfen zur Teilhabe in der Gemeinschaft.

3 Befähigung zur Selbstorganisation und stärkere konsumrelevante Interessenvertretung der älteren Generation: Auch für die älteren Menschen selbst besteht die Aufgabe, sich ihren Bedürfnissen und Ansprüchen noch stärker als bisher bewusst zu werden und Erwartungen zu formulieren. Als Mediator dieser Interessen sollten beispielsweise die Seniorenorganisationen auftreten, zumal sich bereits die Dachorganisationen der Seniorenverbände (BAGSO) sowie der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände seit kurzem den Konsuminteressen älterer Menschen angenommen haben. Gerade

auf örtlicher Ebene bietet sich für die lokalen Seniorenvertretungen hier ein neues Aktionsfeld an.

4 Dialogische Produkt- und Dienstleistungsentwicklung: Die Kommission ist der Auffassung, dass das spezifische Verbraucherwissen der älteren Menschen selbst bislang bei der Markt- und Produktentwicklung in der Seniorenwirtschaft viel zu kurz gekommen ist. Sie fordert insbesondere innovative Unternehmen auf, in einen konkreten Dialog mit den potenziellen Abnehmern und Nutzern seniorenwirtschaftlicher Produkte und Dienste zu treten. Solche Formen „dialogischer Produkt- und Dienstleistungsentwicklung“ und ein darauf bezogenes Benchmarking-Konzept hätten nach Auffassung der Kommission gute Chancen mitzuhelfen, die immer noch dominierende Distanz zwischen Privatwirtschaft und Kunden aus der Gruppe der älteren Menschen zu überbrücken.

5 Verbesserung und Erweiterung der vorhandenen Produkte und Dienstleistungen: Vor diesem Hintergrund müssen die bereits vorhandenen Angebote verbessert und erweitert werden. Notwendig dafür ist das systematische Einholen von Kundenerfahrungen und -meinungen. Notwendig ist weiterhin eine diversifizierte Produktstrategie, die sich an den individuellen Bedürfnissen der älteren Abnehmer ausrichtet. Bei der allgemeinen Produktgestaltung gilt es zukünftig verstärkt darauf zu achten, dass die Produkte nutzer- und bedienungsfreundlich und dementsprechend einfach auch von älteren Menschen zu handhaben sind. Gleichzeitig ist bei dem Design von speziellen Produkten für Seniorinnen und Senioren darauf zu achten, dass man dieses den Produkten nicht ansieht („Design for all Ages“).

6 Senioren-Wirtschaftsförderung – dabei stärkere Berücksichtigung kleiner Unternehmen: Die bislang in einigen Bundesländern gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, dass durch Vorgabe gezielter wirtschaftlicher und politischer Impulse das ökonomische Querschnittsfeld Seniorenwirtschaft initiiert, gefördert und gestärkt werden kann. Von diesen Erfahrungen könnte auch die lokale Wirtschaftsförderung andernorts profitieren. Zur gesamtwirtschaftlichen Unterstützung seniorenwirtschaftlicher Initiativen ist nach Auffassung der Kommission eine Förderpolitik zu entwickeln, die sich auch an den Bedürfnissen kleiner, gerade erst gegründeter Unternehmen orientiert.

7 Einrichtung eines Verbraucherschutzes für ältere Menschen: Eine besonders wichtige Aufgabe besteht in der Einrichtung eines funktionierenden und öffentlichkeitswirksamen Verbraucherschutzes. Die Kommission ist der Auffassung, dass die „Seniorenwirtschaft“ bislang von den etablierten Anbietern Verbraucherinformation und -beratung nur unzureichend ernst genommen worden ist. Sie begrüßt aus diesem Grunde die jüngsten Initiativen des organisierten Verbraucherschutzes zu Gunsten älterer Menschen. Andererseits sind viele ältere Konsumenten auf Grund eingeschränkter Lebensverhältnisse gerade nicht in der Lage, eine aktive Rolle als „kritische Verbraucher“ auszuüben und sind dabei auf externe Unterstützung angewiesen. Dabei geht es der Kommission nicht nur um geeignete Prüfinstitutionen und eine zielgenauere „Vermarktungsstrategie“, sondern auch um die Entwicklung entsprechender Instrumente und Verfahren. Exemplarisch verweist die Kommission hier auf das Prüfsiegel „Komfort und Qualität“.

6 Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken

6.1 Einleitung

Familie hat eine zentrale gesellschaftliche Bedeutung. Nach wie vor ist die Familie eine fundamentale Institution innerhalb sich wandelnder Gesellschaften (Hill & Kopp 2002). Junge und alte Menschen leben innerhalb von Familienverbänden oder wünschen sich dies zumindest. Allerdings wird die Familie nicht mehr durch einen bestimmten Typus dominiert, sondern ist in den letzten Jahrzehnten facettenreicher und pluralistischer geworden (Mai 2003). Nicht allein die Familienformen in der Gründungsphase der Familie haben sich verändert, sondern auch die Gestalt der Familie am Ende des Familienzyklus. Dies wird sehr deutlich, wenn man den Blick auf die Mischung jüngerer und älterer Familienmitglieder richtet. Die zahlenmäßige Zunahme älterer Eltern und Großeltern und die Abnahme der Zahl der Kinder in unserer Gesellschaft hatten zudem eine deutliche Funktionsverlagerung zur Folge. Das heißt, die Familie hat in den letzten fünfzig Jahren einen Bedeutungszuwachs durch Funktionszuwachs erlebt: Familien haben im Zuge sich verlängernder Lebenszeit neue Aufgaben in Pflege und Betreuung alter Familienmitglieder übernommen (Hoff & Tesch-Römer im Druck). Gleichzeitig unterstützen viele Angehörige der Großelterngeneration ihre (erwachsenen) Kinder durch finanzielle Transfers und übernehmen Verantwortung in der Betreuung ihrer Enkelkinder (Kohli et al. 2000a). Neben der Sozialisations-, Reproduktions- und Regenerationsfunktion ist die Funktion der Generationensolidarität ein wesentlicher Bestandteil familialer Beziehungen und damit der Familie geworden (Höpflinger 1999).

Der Wandel von Verwandtschaftsstrukturen und Intergenerationenbeziehungen wird in der familienpolitischen Debatte zum Teil mit großer Sorge betrachtet. Es wird vermutet, dass die Bindungs- und Solidaritätsfähigkeit der grundlegenden gesellschaftlichen Institution „Familie“ sinken könnte (Wingen 1997). Häufig wird darauf hingewiesen, dass – auf Grund geringerer Kinderzahlen und höherer Mobilität der jüngeren Generation – die Unterstützung älterer Menschen durch die Familie in Zukunft weniger sicher sein wird. Allerdings birgt der Wandel der Familie auch positive Perspektiven: Die Lebenszeit ist sicherer geworden und damit ist – bei gleichzeitig sich verbessernder Gesundheit im höheren Erwachsenenalter – die Wahrscheinlichkeit größer geworden, dass Menschen länger in Partnerschaft und Familie zusammenleben können. Zudem zeigen empirische Untersuchungen, dass im europäischen Vergleich die Bereitschaft zur intergenerationalen Unterstützung in Deutschland sehr hoch ist (Daatland & Herlofson 2003).

Private Netzwerke bilden den Rahmen, in den Familien und familiale Beziehungen eingebettet sind (Antonucci 2001). Freundschaften werden nicht selten über Jahrzehnte gepflegt, können aber auch im höheren Alter neu entstehen (Wenger & Jerrome 1999). Beziehungen zu Menschen in der Nachbarschaft stellen ebenfalls eine Quelle von Kontaktmöglichkeiten und Unterstützungspotenzialen dar, wenngleich private Netzwerke durch andere Normen konstituiert werden als familiale Beziehungen. Während familialen Beziehungen häufig das Prinzip einer bedürfnisorientierten Solidarität zugrunde liegt und langfristige Hilfe und Unterstützung auch ohne Aussicht auf Gegenleistung erbracht werden, beruhen Freundschaften stärker auf dem ausgleichsorientierten Reziprozitätsprinzip, das für alle erhaltenen oder gegebenen Leistungen einen entsprechenden Ausgleich verlangt (Ingersoll-Dayton & Antonucci 1988). Freundschaften und Bekanntschaften sind daher eher durch gemeinsame Aktivitäten und Unternehmungen als durch die Übernahme bindender Unterstützungsleistungen charakterisiert. Dennoch übernehmen Freunde und Nachbarn nicht selten wichtige Aufgaben in der Betreuung und Pflege alter Menschen, deren Bedeutung sich in der Zukunft auf Grund der Veränderungen von Familienstrukturen (etwa der zunehmenden Kinderlosigkeit älter werdender Menschen) noch verstärken könnte. Demzufolge kann davon ausgegangen werden, dass private Netzwerke älterer Menschen, zumal diese nicht nur nützlich sind, sondern – als freiwillige Beziehungen zu Bekannten, Freunden und Nachbarn – zugleich Nähe, Vertrautheit, Emotionalität und Sicherheit erzeugen, auch künftig eine zentrale Bedeutung für die Lebenslage und Lebensqualität im Alter haben werden.

Geht es um die Unterstützungsleistungen von Familien und sozialen Netzen, so werden älter werdende und alte Menschen häufig als Empfänger von Hilfe und Betreuung dargestellt. Seltener werden jene Unterstützungsleistungen in den Blick genommen, die ältere Menschen innerhalb ihrer Familie und in sozialen Netzen erbringen (Attias-Donfut 2000). Im vorliegenden Kapitel soll es um die Frage gehen, welche Potenziale des Alters in der Familie vorhanden sind, wie diese Potenziale unterstützt werden können und wo die Grenzen familialer Unterstützungspotenziale älterer Menschen liegen. Dabei ist zu bedenken, dass in sozialpolitischer Perspektive Familien bereits jetzt das primäre Solidaritätsnetz einer Gesellschaft bilden. Sozialstaatliche Leistungen sind – zumindest in Deutschland – den familiären Hilfeleistungen nachgeordnet und ergänzen sie. Das Subsidiaritätsprinzip, das für viele Bereiche der Sozialpolitik in Deutschland grundlegend ist, hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass Familien eine Vielzahl von Aufgaben erfüllen, die in anderen Gesellschaften Institutionen, wie ambulanten Pflege- und Hauswirtschaftsdiensten (kommunaler oder marktlicher Natur), übertragen wurden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die Strukturen der Familie in

Deutschland, bedingt durch die demografischen Entwicklungstendenzen und durch veränderte Familienformen derart verändern, dass die Zahl pflegebereiter Personen langfristig zurückgehen könnte (Klie 2004a; Blinkert & Klie 2004). Die entsprechenden sozialrechtlichen Rahmenbedingungen müssen beachtet werden, wenn es zunächst darum geht, jene Potenziale zu beschreiben, die älter werdende und alte Männer und Frauen innerhalb von Familien und privaten Netzen einbringen, und darauf aufbauend Maßnahmen zu skizzieren, durch die die Potenziale des Alters für Familie und soziale Netzwerke erhalten oder gestärkt werden.

In dem – diesem ersten Einleitungsabschnitt folgenden – zweiten Abschnitt des Kapitels wird eine Lageanalyse zu den Potenzialen von älter werdenden Männern und Frauen in Familie und privaten Netzwerken vorgenommen. Dabei werden zunächst die kognitiven, emotionalen, instrumentellen und finanziellen Unterstützungsleistungen in ausgewählten Beziehungstypen dargestellt. Anschließend wird die Bedeutung von privaten Netzwerken für die Betreuung und Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund aktueller Diskussionen zur sozialen Pflegeversicherung (SGB XI) dargestellt. Hier, wie auch im folgenden Abschnitt, wird eine Beschränkung auf den Bereich der Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen vorgenommen, da andere Potenzialbereiche, wie „Weiterbildung“ und „Prävention“ im Kapitel „Bildung“ behandelt werden. Im dritten Abschnitt des Kapitels werden aus der Lageanalyse Schlussfolgerungen gezogen und Ziele zur Erhaltung und Stärkung von Potenzialen des Alters in Familie und privaten Netzwerken formuliert. Die Potenziale des Alters innerhalb von Familien und privaten Netzwerken zu erhalten und zu stärken, werden dabei als die wesentlichen Ziele identifiziert. Die Kommission geht davon aus, dass diese Ziele für die Senioren- und Familienpolitik der Zukunft von Bedeutung sind. Im vierten Abschnitt des Kapitels werden mögliche Maßnahmen und Interventionen diskutiert, die angesichts der aktuellen Ist-Situation dabei helfen könnten, die angestrebten Ziele zu realisieren. Schließlich werden im fünften Abschnitt des Kapitels Empfehlungen an unterschiedliche Akteure der Senioren- und Familienpolitik formuliert.

6.2 Lageanalyse: Potenziale in Familien und privaten Netzwerken

In diesem Abschnitt wird eine Lageanalyse zu Unterstützungsleistungen und -potenzialen von älter werdenden Männern und Frauen innerhalb von Familien und sozialen Netzen vorgenommen. Hierbei liegt der Fokus auf jenen Unterstützungsleistungen, die von älteren Menschen für andere Mitglieder ihrer familialen oder privaten Netzwerke erbracht werden. Bei der Darstellung von Unterstützungsleistungen werden die unterschiedlichen Situationen von Frauen und Männern, von Ost- und Westdeutschen, von Migrantinnen und Migranten sowie von Angehörigen unterschiedlicher sozialer Schichten differenziert berücksichtigt, soweit dies die empirische Befundlage zulässt. Dabei werden wiederholt Ergebnisse des Alterssurveys vorgestellt, einer repräsentativen Studie 40- bis 85-jähriger Menschen, die in Deutschland in privaten Haushalten leben (Tesch-Römer 2004b). Im Anschluss an die Darstellung der vielfältigen Leistungen, die im Rahmen familialer und anderer privater Netzwerke erbracht werden, wird die Bedeutung privater Netze für die Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen dargelegt. Hierbei wird die Frage gestellt, ob die durch SGB XI festgelegten Rahmenbedingungen das Potenzial älterer Menschen für die Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen angemessen fördern.

6.2.1 Hilfe und Unterstützung in verschiedenen Beziehungstypen

Im Folgenden werden einige der vielfältigen Beziehungstypen innerhalb von Familien behandelt: Partnerschaften (hetero- und homosexuelle Partnerschaften zwischen Männern und Frauen), Beziehungen zwischen Eltern und ihren (erwachsenen) Kindern, Beziehungen zwischen Großeltern und ihren Enkeln sowie Beziehungen zwischen Freunden, Bekannten und Nachbarn (private, nicht-familiale Netzwerke). Empfänger von Unterstützungsleistungen älterer Menschen können dabei sowohl junge als auch alte Menschen sein. Zunächst werden im Folgenden die gegenwärtige und zukünftige Struktur der jeweiligen Beziehungsformen skizziert. Daran schließt sich eine Darstellung von Beziehungsqualität sowie der Arten von Unterstützungsleistungen an. Dabei können die in Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellten Hilfen sehr breit sein (z.B. emotionale Unterstützung, instrumentelle Hilfen wie Unterstützung im Haushalt, finanzielle Transfers, Betreuung von Kindern oder demenziell veränderten alten Menschen sowie Hilfe bei Pflegebedürftigkeit). Abschließend werden für die einzelnen Beziehungstypen die – möglicherweise unausgeschöpften – Potenziale sowie die Grenzen von Unterstützungsleistungen der fraglichen Beziehungskonstellationen diskutiert.

6.2.1.1 Heterosexuelle Partnerschaften

Die Pluralisierung familiärer Lebensformen, zu denen auch die Individualisierung der Lebensführung und gewollte Kinderlosigkeit gehören, beeinflussen nicht nur den Aufbau intergenerationeller Bindungen, sondern auch die Beziehungen zwischen Partnern. Es gibt einen Anstieg von allein lebenden Männern und Frauen, von nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften, von nicht an Haushaltsgemeinschaften gebundenen Lebensformen, von Ehen und Familien, die über mehrere Orte hinweg geführt werden, von Scheidungen, Trennungen und Fortsetzungsfamilien. Dabei ist zu fragen, ob sich die bislang beobachtbare Kompensation des Rückgangs an Eheschließungen durch die Zunahme nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften weiter fortsetzen wird (Klein, Lengerer & Uzelac 2002). Es kann davon ausgegangen werden, dass es in Zukunft zu einer weiteren Diversifizierung von Lebens- und Wohnformen kommen wird, etwa selbst gewählte Lebensgemeinschaften, gemeinsam alt und sehr alt werdende Ehepaare, Ehepaare ohne Kinder sowie allein lebende Männer und Frauen. Ziel dieses Unterabschnitts ist es, zunächst die gegenwärtigen und zukünftigen Strukturen von Partnerschaften zwischen Männern und Frauen zu skizzieren und anschließend die Unterstüt-

zungspotenziale in Partnerschaften älter werdender und alter Männer und Frauen zu beschreiben.

Struktur: Die Formen der Lebenspartnerschaft haben sich in den vergangenen Dekaden tief greifend verändert und werden dies auch in Zukunft tun (Mai & Roloff 2004a). Dabei unterscheidet sich die Lebenssituation zwischen Männern und Frauen erheblich, während regionale Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland – bis auf den höheren Witweranteil bei den über 75-jährigen ostdeutschen Männern und den vergleichsweise häufiger geschiedenen ostdeutschen Frauen – nicht sehr groß sind und sich in Zukunft weiter verringern werden. Tabelle 21 zeigt die Familienstandsstrukturen von Männern und Frauen unterschiedlicher Altersgruppen des Jahres 2002. Die Mehrzahl der Männer ist gegenwärtig verheiratet, und zwar auch in der höchsten Altersgruppe der über 80-Jährigen (in diesem Alter sind etwa zwei Drittel aller Männer verheiratet). Der Anteil von ledigen und geschiedenen Männern ist relativ klein. Die Situation für Frauen stellt sich grundlegend anders dar: Mit dem Alter steigt der Anteil der verwitweten Frauen erheblich an (bei den über 80-jährigen Frauen sind fast drei Viertel aller Frauen verwitwet). Der Anteil der ledigen und geschiedenen Frauen ist – im Vergleich mit den Männern – etwas höher.

Tabelle 22 zeigt eine Hochrechnung der Familienstandsstrukturen für das Jahr 2030, die auf den aktuellen Daten des Jahres 2002 basiert und Heirats-, Scheidungs- sowie Sterbewahrscheinlichkeiten berücksichtigt.[50] Die Verhältnisse in Ost- und Westdeutschland werden sich innerhalb der nächsten 25 Jahre weitgehend angleichen (allerdings wird die Zahl der Ledigen in Ostdeutschland etwas geringer und die Zahl der Geschiedenen etwas höher sein als in Westdeutschland). Geht man von den Ergebnissen dieser Hochrechnung aus, so werden sich in den nächsten 25 Jahren die Familienstandsstrukturen der Geschlechter etwas annähern. Dennoch kann festgehalten werden, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den Partnerschafts- und Lebensformen auch in Zukunft Bestand haben werden. Für Frauen wird das Verwitwungsrisiko weiter ansteigen und die Wahrscheinlichkeit, verheiratet zu sein, weiter abnehmen. Der Anteil der Frauen in nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften (NEL) wird in den nächsten Jahrzehnten wenig bedeutsam sein und keine wesentlich größere Rolle spielen als gegenwärtig (trotz einer leichten Zunahme in den Altersgruppen bis 74 Jahren).

[50] Hierbei wurde in einem ersten Schritt die Familienstandsstruktur einer Altersgruppe des Jahres 2002 als Ausgangswert für das Jahr 2005 definiert. Danach wurde eine Hochrechnung für fünf 5-Jahresgruppen bis zum Jahr 2030 weitergeführt. So basiert die Familienstandsstruktur für die 65- bis 69-Jährigen im Jahre 2010 auf den Daten der 60- bis 64-Jährigen des Jahres 2005. Die Hochrechnung beginnt somit mit den 40- bis 44-Jährigen (den 65 bis 69 Jahre alten Menschen des Jahres 2030) und endet mit den 55-Jährigen und Älteren des Jahres 2005 (den über 80-Jährigen des Jahres 2030).

Tabelle 21

Familienstandsstrukturen der 65 Jahre und älteren Männer und Frauen, 2002

von 100 waren:	65 J. u. m.		65 - 69 J.		70 - 74 J.		75 - 79 J.		80 J. u. m.	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
	Deutschland									
Ledig	3,8	6,3	5,0	4,7	3,5	6,2	2,7	7,8	2,4	7,0
Verheiratet	79,7	43,5	83,4	64,5	82,0	49,9	77,1	35,1	67,1	16,0
Verwitwet	13,2	45,2	7,0	25,0	11,4	38,8	17,9	52,5	28,8	72,9
Geschieden	3,4	5,0	4,6	5,8	3,2	5,1	2,3	4,6	1,6	4,1
	Westdeutschland									
Ledig	4,1	6,3	5,5	4,7	3,8	6,3	2,8	7,7	2,6	7,1
Verheiratet	79,0	42,6	82,9	64,4	81,7	50,1	77,6	36,1	65,7	15,0
Verwitwet	13,5	46,4	6,8	24,9	11,2	38,6	17,3	52,1	30,1	74,3
Geschieden	3,4	4,7	4,8	6,0	3,3	4,9	2,2	4,1	1,6	3,6
	Ostdeutschland									
Ledig	2,1	5,9	2,9	4,7	1,6	5,6	1,7	8,3	1,5	5,6
Verheiratet	80,2	41,2	85,7	63,5	83,6	48.0	74,2	30,2	62,5	12,7
Verwitwet	14,8	45,9	7,9	24,9	12,2	39.4	21,6	54,0	34,1	75,0
Geschieden	2,9	7.0	3,6	7,0	2,6	7,0	2,6	7,4	1,8	6,7

Quelle: Mai & Roloff 2004a: 10, 13. Datenbasis: Mikrozensus 2002.

Tabelle 22

Familienstandsstrukturen der 65 Jahre und Älteren nach Altersgruppen (Deutschland 2002 und 2030)

von 100 waren:	65 - 69 Jahre		70 - 74 Jahre		75 - 79 Jahre		80 Jahre u.m.	
	2002	2030	2002	2030	2002	2030	2002	2030
	Männer							
Ledig	4,4	15,6	3,1	11,5	2,3	8,0	2,3	5,7
Geschieden	3,5	6,3	2,4	6,6	1,7	6,3	1,4	5,2
Verwitwet	6,1	5,8	10,1	9,7	16,3	15,9	29,1	30,7
Verheiratet	83,1	64,4	81,9	66,0	77,0	65,1	65,1	54,9
NEL*	2,9	7,8	2,6	6,2	2,8	4,7	2,1	3,5
	Frauen							
Ledig	4,4	8,7	6,0	6,6	7,6	4,9	6,7	4,0
Geschieden	5,7	8,4	5,1	8,8	4,6	9,0	4,1	7,0
Verwitwet	23,5	23,5	37,5	37,5	51,6	51,6	73,8	76,0
Verheiratet	64,1	52,1	49,7	41,8	35,0	30,3	14,6	9,6
NEL*	2,3	7,3	1,8	5,3	1,1	4,2	0,7	2,7

* NEL = Nicht-eheliche Lebensgemeinschaften.
Quelle: Mai & Roloff 2004a: 47. Datenbasis: Mikrozensus 2002.

Die Familienstandsstrukturen von Männern werden sich nach dieser Hochrechnung erheblich stärker verändern als die von Frauen. So wird der Anteil verheirateter Männer – je nach Altersgruppe – um bis zu ein Viertel absinken, und der Anteil lediger Männer wird stärker zunehmen als die Zahl lediger Frauen. Der Anteil der geschiedenen Männer und Frauen wird sich in allen Altersgruppen verdoppeln. Männer werden anteilig mehr in festen, vor allem in ehelichen, Partnerschaften leben als Frauen. So werden dies im Jahr 2030 von den 65- bis 69-jährigen Männern insgesamt 72,2 Prozent und von den Frauen dieses Alters 59,4 Prozent sein. Bei den Hochbetagten wird dieser Unterschied 58,4 zu 12,3 Prozent ausmachen. Umgekehrt werden von den über 80-jährigen Frauen über drei Viertel, dagegen von den Männern knapp ein Drittel verwitwet sein.

In Abhängigkeit von der Entwicklung der künftigen Familienstandsstrukturen und unter der Annahme unveränderter Haushaltsstrukturen (Basisjahr 2002) ist bis 2030 mit einem Anstieg der in Mehrpersonenhaushalten lebenden über 65-Jährigen zu rechnen: von 9,3 Millionen auf 12,4 Millionen (Mai & Roloff 2004a). Stärker anwachsen wird jedoch die Zahl der in Einpersonenhaushalten lebenden älteren Menschen, und zwar von derzeitig 5,2 Millionen auf 9,2 Millionen. Insbesondere in Westdeutschland ist ein Anstieg der Einpersonenhaushalte Älterer zu erwarten: Während sich dort deren Zahl bis 2030 um 81 Prozent erhöhen wird, ist diese Entwicklung in Ostdeutschland mit einer Steigerung um 56 Prozent nicht ganz so stark. Sowohl Männer als auch Frauen werden in Zukunft vermehrt allein einen Haushalt führen. Dabei wird die Zahl der alleinlebenden Männer gegenüber heute im letzten Prognosejahr stärker anwachsen als die der Frauen: auf fast das Dreifache, die der Frauen dagegen „nur“ um 55 Prozent (Mai & Roloff 2004a).

Für ältere Migranten und Migrantinnen zeigen bisherige Daten im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung einen geringeren Singularisierungsgrad und größere Haushalte, in denen mehr Generationen unmittelbar zusammenleben (Krumme & Hoff 2004; siehe auch den Abschnitt Familien und soziale Netzwerke älterer Migranten im Kapitel Migrantion und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft). Die Daten des Alterssurveys bestätigen diese Ergebnisse (Tabelle 23). Der Anteil der Alleinlebenden bei den 40- bis 85-Jährigen ist unter den nichtdeutschen Staatsangehörigen insgesamt etwas geringer als unter den Deutschen (vgl. letzte Zeile in Tabelle 23). Da die im Alterssurvey befragten Ausländerinnen und Ausländer im Durchschnitt jünger sind als die Deutschen, ist es notwendig, das Alter beim Vergleich zu kontrollieren. Betrachtet man einzelne Altersgruppen (40- bis 54-Jährige, 55- bis 69-Jährige und 70- bis 85-Jährige), so verringern sich die Unterschiede zwischen Deutschen und Nicht-Deutschen.

Tabelle 23

Anteil der Alleinlebenden 40- bis 85-jährigen Nicht-Deutschen und Deutschen im Jahr 2002

	Anteil Alleinlebender (in Prozent)	
	Nicht-Deutsche	Deutsche
40 – 54 Jahre	*10,4*	*12,7*
55 – 69 Jahre	*16,5*	*16,6*
70 – 85 Jahre	*37,3*	*41,7*
Weiblich	*14,9*	*25,5*
Männlich	*14,4*	*14,9*
Gesamt	***14,7***	***20,5***

Quelle: Krumme & Hoff 2004: 479. Datenbasis: Alterssurvey 2002.

Qualität: Paarbeziehungen und Partnerschaften sind für viele Menschen die Kernbeziehungen innerhalb der Familie und des sozialen Netzwerks. Partnerschaften führen – im Idealfall – zur Konstruktion einer gemeinsamen Lebenswelt: Wahrnehmung und Interpretation der sozialen Umwelt, das Setzen und Verfolgen von Lebensplänen und der Austausch über Erfahrungen sind ein wesentliches Element von Partnerschaften. Dabei haben sich Partnerschaften zwischen Frauen und Männern in verschiedener Hinsicht verändert. Zum einen hat sich die Dauerhaftigkeit von Ehen verändert. Die Wahrscheinlichkeit einer Scheidung hat in den letzten fünfzig Jahren erheblich zugenommen: Während im Jahr 1950 etwa ein Zehntel der geschlossenen Ehen geschieden wurden, ist gegenwärtig damit zu rechnen, dass mehr als ein Drittel der geschlossenen Ehen durch Scheidung endet (die zusammengefasste Scheidungsziffer im Jahr 2000 betrug 37 Prozent (Engstler & Menning 2003). Gleichzeitig ist die Zahl nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Zudem haben sich die geschlechtsspezifischen Verantwortlichkeiten innerhalb von Partnerschaften in den vergangenen Jahren erheblich verändert: Während noch vor wenigen Jahrzehnten im Westen Deutschlands das „male-bread-winner“-Modell geschlechtsspezifische Rollenverteilungen für Männer (Erwerbsarbeit) und Frauen (Hausarbeit) vorsah, haben sich diese Vorstellungen von Ehe und Partnerschaft zum Teil tiefgreifend verändert. Erwerbsarbeit ist für viele Frauen selbstverständliches Lebensziel geworden. Hier zeigen sich bedeutsame Unterschiede zwischen den Regionen Deutschlands: Im Osten Deutschlands haben sich Frauen in stärkerem Maße und seit längerer Zeit auf die Teilhabe an der Erwerbsarbeit orientiert als in Westdeutschland.

Diese Veränderungen in der Qualität von Partnerschaften haben Bedeutung auch für gemeinsam alt werdende Paare. Gemeinsam in einer Lebenspartnerschaft alt zu werden – sei es in einer ehelichen oder einer nicht-ehelichen Beziehung –, ist in stärkerem Maß als jemals zuvor der Ausdruck einer Entscheidung für das gemeinsame Leben zu zweit. Daten aus dem Alterssurvey zeigen, dass über 90 Prozent der befragten 40- bis 85-jährigen Personen mit Partner ihre Partnerschaft als gut oder sehr gut einschätzten. Der Anteil der mit der Partnerschaft zufriedenen Personen steigt (im Jahr 2002) mit dem Alter sogar an: Bei den 40- bis 54-Jährigen waren dies 91,3 Prozent, bei den 55- bis 69-Jährigen 94,0 und bei den 70- bis 85-Jährigen 95,6 Prozent. Langjährige Ehebeziehungen alter Menschen zeichnen sich in der Regel durch hohe Zufriedenheit mit der Partnerschaft aus. Dies zeigt sich – im Vergleich zu Paaren, die im mittleren Erwachsenenalter stehen – auch an einem höheren Maß an Zärtlichkeit im Umgang miteinander, durch eine höhere Freude an gemeinsamen Aktivitäten sowie in einer geringeren Konflikthäufigkeit (Lang, Neyer & Asendorpf 2005). Ältere Paare scheinen im Lauf der Beziehung ihr Kommunikations- und Konfliktverhalten besser auf den Partner abgestimmt zu haben. Insgesamt zeigen diese Befunde, dass die Partnerschaften älter werdender und alter Menschen in der Regel als gut einzuschätzen sind.

Potenziale und Risiken: Die gute Beziehungsqualität von Partnerschaften im mittleren und hohen Erwachsenenalter zeigt sich auch in der gemeinsam verbrachten Zeit, des Wohlbefindens sowie der Verantwortungsübernahme für die jeweils andere Person. Partnerschaft besteht in erster Linie darin, das Leben mit einem Partner oder einer Partnerin zu teilen, Zeit gemeinsam zu verbringen und gemeinsame Aktivitäten durchzuführen. Vergleicht man älter werdende und alte Menschen, die in Partnerschaften leben, mit allein lebenden Personen, so zeigen sich in einer Reihe von Bereichen die positiven Auswirkungen und Potenziale von Partnerschaften. Personen, die in Partnerschaften leben, geben eine bessere subjektive Gesundheit, eine bessere Bewertung des eigenen Lebensstandards sowie eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit an als Personen, die allein leben (Mai & Roloff 2004a: 67; Tesch-Römer 2004a). (Ehe-)Partner im gemeinsamen Haushalt wirtschaften zudem in der Regel gemeinsam. Im Vergleich zeigt sich, dass die materiellen Ressourcen von Menschen, die im Alter in Paarbeziehungen leben, größer sind als diejenigen von Personen, die allein leben (Mai & Roloff 2004a: 64). Partnerinnen und Partner wirtschaften aber nicht nur gemeinsam, sondern übernehmen auch Verantwortung füreinander in Zeiten von Krankheit und Hilfsbedürftigkeit. Eine besondere Rolle spielen Partner im Fall von ständiger Pflegebedürftigkeit. (Ehe)Partnerinnen und -partner stellten im Jahr 2002 mit 28 Prozent die größte Gruppe an Hauptpflegepersonen von pflegebedürftigen Menschen, die in Privathaushalten leben (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005b: 1). Im Vergleich mit den zuvor durchgeführten Untersuchungen ist dies allerdings ein Rückgang gegenüber den Jahren 1991/1992 (damals betrug der Anteil der pflegenden Partner etwa 37 Prozent, 24 Prozent Frauen und 13 Prozent Männer) und 1998 (insgesamt 32 Prozent, davon 20 Prozent Frauen und 12 Prozent Männer) (Schneekloth & Müller 2000: 52). Hier deutet sich möglicherweise an, dass in Zukunft die Übernahme von Pflegeverantwortung für den Partner oder die Partnerin nicht mehr selbstverständlich ist, etwa weil beide Partner an der Schwelle zum vierten Lebensalter stehen und eine

Übernahme körperlich belastender Pflegetätigkeiten nicht mehr möglich ist. Eine weitere augenfällige Besonderheit ist, dass im Vergleich zur Situation zu Beginn der 1990er-Jahre der Anteil der männlichen pflegenden Angehörigen von 17 Prozent auf 27 Prozent angestiegen ist, wobei es vor allem die Söhne sind, die auch als Hauptpflegeperson Verantwortung übernehmen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005a: 1).

Zusammenfassung: Trotz eines Anstiegs der Lebenserwartung von Männern und Frauen und einer Zunahme des Anteils nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften werden in Zukunft weniger Frauen und Männer in einer Paarbeziehung leben als heutzutage. Ein Leben ohne feste Partnerschaft im Alter wird in Zukunft für beide Geschlechter ansteigen, aber weiterhin für Frauen in stärkerem Maß zutreffen als für Männer. Für allein lebende älter werdende und alte Menschen ist das Hilfe- und Unterstützungspotenzial einer Partnerschaft nicht vorhanden. Für jene Menschen, die gemeinsam mit einem Partner oder einer Partnerin leben, ist das beträchtliche Potenzial der Partnerschaft bereits gegenwärtig zu großen Teilen ausgeschöpft. Gemeinsames Wirtschaften vollzieht sich zum gemeinsamen Vorteil beider Partner, und die Bereitschaft zur Übernahme von Pflege ist groß (und wird in der Regel auch realisiert, wenn der Fall eintritt). Schließlich zeigt sich auch bei subjektiver Gesundheit und Lebensqualität ein positiver Einfluss des Lebens in Partnerschaft. Da die Qualität der Beziehungen von Menschen auch heute im mittleren Erwachsenenalter hoch ist, kann angenommen werden, dass auch zukünftig diese Partnerschaftspotenziale im Alter realisiert werden. Allerdings ist zu bedenken, dass gemeinsames Altwerden in einer Partnerschaft auch bedeutet, dass die Voraussetzungen für Partnerpflege schwinden, da der Gesundheitszustand und die körperliche Leistungsfähigkeit der möglichen Pflegeperson ebenfalls eingeschränkt sein kann (ein entsprechender Rückgang in den Anteilen von Partnerpflege zeigt sich bereits in den vergangenen 10 Jahren).

6.2.1.2 Homosexuelle Partnerschaften

Partnerschaften zwischen Menschen gleichen Geschlechts (im Folgenden auch „lesbische und schwule Partnerschaften“ genannt) wurden bis in die 1960er- und 1970er-Jahre in West- und Ostdeutschland durch die strafrechtliche Verfolgung „homosexueller Handlungen“ außerordentlich erschwert.[51] Erst nach Abschaffung des § 175 im Jahr 1968 in der DDR und in den Jahren 1969 bzw. 1973 in der BRD sowie im Zuge der darauf folgenden Schwulen- und Lesben-Bewegung (vor allem in der Bundesrepublik) verbesserten sich die Möglichkeiten für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften von Männern und Frauen. Erst seit kurzer Zeit werden die homosexuellen Beziehungen ähnlich gewürdigt wie heterosexuelle Partnerschaften. Ein Beispiel hierfür ist das Institut der eingetragenen Lebenspartnerschaft, das im Jahr 2001 in Kraft trat (Dethloff 2001). Paaren gleichen Geschlechts wird damit die Möglichkeit eingeräumt, ihrer gemeinsamen Verbundenheit durch die Übernahme rechtlicher Verantwortung Ausdruck zu geben, z.B. durch die Wahl eines gemeinsamen Namens oder durch die Verpflichtung zum Unterhalt des Partners. Allerdings liegt eine rechtliche Gleichstellung zur Ehe nicht vor (z.B. gibt es gegenwärtig nicht die Möglichkeit der Adoption). Zudem sind gleichgeschlechtliche Partnerschaften von Männern und Frauen noch keineswegs in ähnlicher Weise gesellschaftlich akzeptiert, wie dies für gegengeschlechtliche Partnerschaften gilt (Baas & Buba 2001). Bedeutsam ist dabei auch die unterschiedliche gesellschaftliche Sichtbarkeit von schwulen und lesbischen Lebensformen. Vor allem in großen Städten ist die schwule Szene häufig selbstbewusst sichtbar, auch wenn es nicht selten zu schwulenfeindlichen Anfeindungen und Gewaltakten kommt. Lesbische Lebensformen sind gesellschaftlich dagegen in weniger starkem Maß sichtbar: „Dabei sind es nicht nur offene und direkte Diskriminierungen und Erfahrungen von Missachtung und Gewalt, die sich auf das Selbstbewusstsein von Lesben auswirken; als ebenso folgenreich erweist sich die Nicht-Existenz lesbischer Frauen in öffentlichen Räumen und demgegenüber die Allgegenwart von heterosexueller Identität, heterosexuellen Beziehungen, Lebenskonzepten“ (Hänsch 2002: 193). Welche Auswirkungen dies für die Situation von gemeinsam älter werdenden homosexuellen Paaren hat, ist eine bislang von der alternswissenschaftlichen Forschung noch nicht systematisch in den Blick genommene Frage. Im Folgenden sollen zunächst die (wenigen) verfügbaren Daten und Erfahrungsberichte zu gleichgeschlechtlichen Partnerschaften im mittleren und höheren Lebensalter und anschließend die Potenziale des Alters in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften diskutiert werden.

Struktur: Im Jahr 2000 gab es in Deutschland mindestens 47.000 zusammenwohnende Paare gleichen Geschlechts (Eggen 2001, Engstler & Menning 2003), allerdings ist es sehr wahrscheinlich, dass die tatsächliche Zahl höher liegt, wenn berücksichtigt wird, dass der Prozentsatz von Frauen und Männern mit homosexuellen Erfahrungen bei etwa 5 Prozent liegt[52] (siehe auch Schneider, Rosenkranz & Limmer 1998, die davon ausgehen, dass sich etwa

[51] Im Nationalsozialismus wurden insbesondere schwule Männer systematisch verfolgt („rosa Listen“) und in Konzentrations- und Vernichtungslager deportiert. Zwischen Ende des 2. Weltkrieges und 1965 wurde in der Bundesrepublik im Rahmen des § 175 gegen etwa 100.000 Männer juristisch ermittelt (Senatsverwaltung für Bildung 2003: 11), von denen jährlich ca. 3.000 Personen – zum Teil zu Gefängnisstrafen – verurteilt wurden (Stümke 1998: 59). Diese Verfolgung dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit Auswirkungen auf die Bildung und den Erhalt von Lebenspartnerschaften dieser Männer geführt haben, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt im dritten und vierten Lebensalter stehen.

[52] In den USA wird der Anteil von Homosexualität praktizierender Personen auf 4 Prozent bis 9 Prozent geschätzt. In einer im Jahr 1992 durchgeführten Befragung gaben 1,3 Prozent der Frauen und 2,7 Prozent der Männer an, innerhalb des zurückliegenden Jahres eine gleichgeschlechtliche sexuelle Beziehung eingegangen zu sein; für den Zeitraum innerhalb der letzten 18 Jahre erhöhten sich diese Werte auf 4,1 Prozent für Frauen und 4,9 Prozent für Männer (Laumann, Michael & Michaels 1994: 293-296). Repräsentative Studien für Deutschland liegen nicht vor, allerdings wird in unterschiedlichsten Publikationen der Anteil von homosexuellen Personen auf ungefähr 5 bis 10 Prozent der Bevölkerung geschätzt, ohne dass jedoch eine empirische Basis für diese Schätzung angegeben wird (z.B. Dethloff 2001: 2598; Senatsverwaltung für Bildung 2003: 13).

2 Prozent aller Frauen in Deutschland als homosexuell definieren). Von den im Mikrozensus erfassten Paaren gleichen Geschlechts sind 59 Prozent Männer und 41 Prozent Frauen. Der Altersdurchschnitt in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften liegt bei Ende 30 (und ist damit etwas höher als der Altersdurchschnitt nicht-ehelicher heterosexueller Lebensgemeinschaften, aber deutlich niedriger als der Altersdurchschnitt von Ehepaaren). Zusammenlebende Paare gleichen Geschlechts leben häufiger in Großstädten als in kleineren Städten und Gemeinden. In der Regel sind Personen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften überdurchschnittlich gebildet und eher in den oberen Einkommensklassen anzutreffen. Allerdings ist hierbei zu bedenken, dass bisherige Untersuchungen einen deutlichen Bias aufweisen: Jüngere und höher gebildete Personen bekennen sich eher zu ihrer Homosexualität und nehmen auch eher an Untersuchungen teil (einen Überblick zu homosexuellen Partnerschaften und Lebensformen geben Baas & Buba 2001).

In einer Befragung, die von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung Anfang der 1990er-Jahre in Auftrag gegeben wurde, gaben über die Hälfte der antwortenden schwulen Männer an, in einer festen Beziehung zu leben (bei den unter 30-Jährigen waren es 54 Prozent, bei den 30- bis 44-Jährigen 56 Prozent und bei den über 44-Jährigen 57 Prozent; Stümke 1998: 228).[53] Möglicherweise sind diese Angaben aber zu optimistisch, da die Durchführung der Studie eher aktive und sozial integrierte Personen ansprach. So gaben in einer amerikanischen Studie, an der 416 lesbische, schwule und bisexuelle Personen im Alter zwischen 60 und 91 Jahren teilnahmen, nur 29 Prozent der befragten Personen an, in einer Partnerschaft zu leben (Grossman, D'Augelli & Hershberger 2000).[54] Dennoch lässt sich angesichts dieser Daten feststellen, dass das Leben in Partnerschaft – und möglicherweise auch das gemeinsame Altwerden – für einen substantiellen Teil älter werdender Lesben und Schwule Wirklichkeit ist.

Qualität: Lesbische Frauen und schwule Männer stehen in Lebenspartnerschaften vor ähnlichen Themen und Problemen wie heterosexuelle Frauen und Männer, aber es bestehen auch Unterschiede zwischen gleich- und gegengeschlechtlichen Beziehungen. Die unterschiedliche gesellschaftliche Akzeptanz führt dazu, dass ausschließlich Personen in gegengeschlechtlichen Partnerschaften mit der Frage konfrontiert werden, ob die eigene sexuelle Orientierung innerhalb des familialen, privaten und beruflichen Netzwerks bekannt werden soll und ob die betroffene Person ein entsprechendes Bekenntnis aktiv vornehmen will. Gerade ältere Schwule und Lesben, die den Nationalsozialismus oder die Zeit der frühen Bundesrepublik erlebt haben, tragen in dieser Hinsicht eine schwere Hypothek. Zudem sind nicht wenige ältere Schwule und Lesben im Lauf ihres Lebens aus den unterschiedlichsten Gründen eine Ehe eingegangen, möglicherweise auch auf Grund der befürchteten sozialen Reaktionen auf eine offene schwule oder lesbische Lebensform (Baas & Buba 2001).

Doch es sind nicht allein negative Merkmale, die gleich- von gegengeschlechtlichen Partnerschaften unterscheiden. Im Gegensatz zu gegengeschlechtlichen Paaren überdauern die Beziehungen von Lesben und Schwulen häufig eine Trennung: Bei Lesben und Schwulen bestehen dauerhafte Beziehungen insofern, „als sie oft – und zwar vermutlich wesentlich häufiger als im heterosexuellen Bereich – selbst nach Auflösung der Partnerschaft und Eingehen neuer Bindungen die Beziehung zu den ehemaligen Partnern in freundschaftlicher Weise weiter pflegen“ (Rauchfleisch 1999: 403f.). Partnerinnen oder Partner in gleichgeschlechtlichen Beziehungen sind zudem häufig gleichberechtigt, da wirtschaftliche Abhängigkeiten seltener sind als bei gegengeschlechtlichen Partnerschaften. Schließlich ist zu betonen, dass gegengeschlechtliche Partnerschaften vor dem Hintergrund der mehr oder weniger starken Gemeinschaft einer lesbischen oder schwulen Szene entstehen, wobei allerdings die Aussage, dass „Homosexuelle der Subkultur so wenig entwischen wie der Heterosexuelle der Ehe. ... Ohne deren Halt und Schutz könnten sie kaum überleben“ (Dannecker & Reiche 1974: 74), durch die Liberalisierung in den vergangenen Jahrzehnten in ihrer Gültigkeit möglicherweise etwas abgeschwächt wurde.

Nicht übersehen werden sollten aber auch Unterschiede innerhalb der gleichgeschlechtlichen Beziehungen. Unterschiede zwischen lesbischen und schwulen Beziehungen spiegeln allgemeine Geschlechtsunterschiede in sozialen Beziehungen wider. In schwulen Partnerschaften existiert häufig eine Trennung zwischen Beziehung und Sexualität (Buba & Vaskovics 2001). Eine längerfristige schwule Partnerschaft, die Priorität vor allen anderen Beziehungen hat, schließt flüchtige sexuelle Kontakte zu anderen Männern nicht aus (Rauchfleisch 1999: 402). Im Gegensatz dazu scheinen lesbische Beziehungen stabiler und exklusiver zu sein: „Offensichtlich orientiert sich die Erziehung von Frauen, gleichgültig ob heterosexuell oder lesbisch, nach wie vor an dem Leitbild der monogam lebenden, lang dauernde Beziehungen pflegenden Frau, während es gleichsam zum sozialen ‚Markenzeichen’ des Mannes gehört, eine größere Zahl von sexuellen Beziehungen vorweisen zu können“ (Rauchfleisch 1999: 399).

Trotz dieser Differenzierungen scheinen jene Faktoren, die stabile, lange dauernde Lebenspartnerschaften fördern, bei gleich- und gegengeschlechtlichen Partnerschaften ähnlich zu sein (Blando 2001). „Erfolgreiche“ Partnerschaften sind durch ein Wechselspiel von Ähnlichkeit und Komplementarität zwischen den Partnerinnen und Partner, durch Respekt und produktiven Umgang mit

[53] Anlässlich des Auftretens der Immunschwächekrankheit AIDS wurden in den 90er-Jahren über 2.900 homosexuelle Männer im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung befragt; allerdings wurden Fragebögen in wichtigen Schwulenzeitungen verteilt, was zu einer Verzerrung der Stichprobe hinsichtlich einer stärkeren Beteiligung aktiver und sozial integrierter Personen geführt haben könnte (Bochow 1994). Zudem waren nur 11 Prozent der Befragten älter als 44 Jahre.

[54] Die Teilnehmer/innen dieser Studie wurden über kommunale Einrichtungen und Selbsthilfegruppen rekrutiert. Von den Befragten waren 92 Prozent lesbisch oder schwul und 8 Prozent bisexuell. Leider wurden die Angaben zur Partnerschaft nicht nach Geschlecht bzw. sexueller Präferenz differenziert dargestellt.

Konflikten, durch emotionale Treue, durch sexuelle Fantasie und durch flexiblen Umgang mit geschlechtsrollenspezifischen Einstellungen gekennzeichnet. Dies zeigt sich auch an Fallbeispielen, die in der Literatur vorgestellt werden (Stümke 1998). Zwei schwule Männer, die zur Zeit des Interviews im Alter von 68 und 60 Jahren auf eine 33-jährige Beziehung zurückblicken, charakterisieren die gemeinsame Partnerschaft in folgender Weise: „Eigentlich waren wir gar nicht einmal unsere Idealtypen...Aber das Äußere macht es bekanntlich nicht. Da muss erheblich mehr dazu kommen. Zum Beispiel gemeinsame Interessen, Verständnis füreinander, vor allem gegenseitiger Respekt...Ja, Konflikte hat es auch gegeben. Wo gibt es die nicht? Aber wir haben immer viel und ausgiebig miteinander geredet...Abenteuer und Erlebnisse haben wir uns zugestanden. Aber mehr nicht. Keine Liebschaft hinter dem Rücken des Anderen...Mit niemandem schlaf' ich so gern wie mit Gerhard. Der Spaß ist da auch nach 33 Jahren nicht vergangen“ (Stümke 1998: 193-195). Auch wenn dieses Beispiel keineswegs typisch für alle gleichgeschlechtlichen Beziehungen ist, so zeigt sich doch, dass für stabile, lang dauernde Partnerschaften die Fähigkeiten der Beziehungsgestaltung und der Verantwortungsübernahme förderlich sind. Vergleicht man älter werdende Lesben und Schwule, die in einer Partnerschaft leben, mit jenen, die allein leben, so finden sich Ergebnisse, die jenen aus gegengeschlechtlichen Partnerschaften ähneln: Lesben und Schwule in Partnerschaften äußern höheres Wohlbefinden, geringere Einsamkeit und bessere subjektive Gesundheit als Lesben und Schwule, die allein leben (Grossman et al. 2000).

Potenziale und Risiken: Das Älter- und Altwerden findet in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften vor dem Hintergrund ausgeprägter Altersbilder statt, die sich allerdings in Zukunft ändern könnten. Insbesondere in der Schwulenszene herrschte in der Vergangenheit ein stark ausgeprägter Jugendkult, der sich darin äußerte, dass in entsprechenden Studien bereits über 35-Jährige (Stümke 1998) oder über 44-Jährige (Bochow 1994) als „alt“ eingestuft wurden. Szenetypische Lokale bieten in der Regel nur geringe Möglichkeiten für „ältere“ Schwule und Lesben, Bekanntschaften zu knüpfen und neue Beziehungen einzugehen. Während von einigen Autoren die Auffassung vertreten wird, dass das Merkmal Jugend auch weiterhin eine „fast unerlässliche Bedingung für das Begehren und folglich auch eine wichtige Bedingung befriedigender Sexualität“ darstellt (Dannecker 2000), sind andere Autoren davon überzeugt, dass auch Ältere in der (schwulen) Subkultur einen beständigen Platz gefunden haben (Stümke 1998). Doch selbst wenn eine Einbettung in eine jugendorientierte Szene den Prozess des Älterwerdens gleichgeschlechtlicher Partnerschaften charakterisiert, so scheinen doch andere Faktoren als Homosexualität für ein „gutes Altern“ insgesamt verantwortlich zu sein. Bei der Frage, wie homosexuelle Männer das Alter erleben, zeigte sich, dass das Erleben des Alternsprozesses weniger durch Homosexualität beeinflusst wird als durch Aspekte, die generell für gutes Leben im Alter wichtig sind, zum Beispiel Gesundheit und soziale Integration (Gille 2003). Dabei scheint es von besonderer Bedeutung zu sein, bereits in jüngeren Jahren ein Netzwerk aufgebaut zu haben, auf dessen Hilfe und Unterstützung im Alter zurückgegriffen werden kann. Doch gerade dies war für die heute älteren schwulen Männer, die durch die Verfolgung durch den Nationalsozialismus und die rechtliche Diskriminierung in beiden deutschen Staaten häufig ein gespaltenes Verhältnis zu ihrer Homosexualität haben, ein Problem. Infolgedessen verfügen ältere schwule Männer nur bedingt über ein privates Netzwerk.

Als Alternative haben sich in den letzten Jahren in verschiedenen deutschen Städten Initiativen gebildet, die sich den relevanten Fragen und Problemen der Lebenssituation (soziale Integration, Gesundheit, Wohnverhältnisse u.a.m.) älterer lesbischer und schwuler Menschen annehmen. Beschäftigen sich älter werdende Lesben und Schwule mit der Frage der Betreuung durch ambulante Pflegedienste oder des Lebens in stationären Pflegeeinrichtungen, so wird häufig der Wunsch nach „lesbischen“ bzw. „schwulen“ Einrichtungen geäußert, da homophobe Einstellungen des pflegerischen Personals befürchtet werden (Calmbach & Rauchfleisch 1999; Gerlach 2002). Aus diesem Grund haben sich eine Reihe von Projekten gebildet, deren Ziel es ist, schwul-lesbische Wohnprojekte für pflegebedürftige lesbische und schwule Menschen zu entwickeln. [55]

Hinsichtlich der Übernahme von Unterstützung und Verantwortung innerhalb von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften liegen bislang keine systematischen Befunde aus empirischen Untersuchungen vor. Allerdings dürfte man angesichts der Ähnlichkeiten zwischen lang dauernden hetero- und homosexuellen Partnerschaften annehmen, dass auch in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften Verantwortung bei Hilfe- und Pflegebedarf übernommen wird. Das familiale Netzwerk spielt bei Unterstützung und Hilfe hierbei möglicherweise eine kleinere Rolle, das private Netz von Freundinnen, Freunden und Bekannten dagegen eine größere Rolle als bei heterosexuellen älteren Menschen. Die Belastbarkeit nicht-familialer Unterstützungsnetze haben beispielsweise jene Gruppen gezeigt, die an Aids erkrankte homosexuelle Männer pflegen („Buddy-Gruppen“). Potenziale des Alters in gleichgeschlechtlichen Beziehungen zwischen älter werdenden und alten Frauen bzw. Männern liegen dabei möglicherweise nicht allein in der Phase des Alters selbst, sondern bereits im Lebensabschnitt des mittleren Erwachsenenalters.

Zusammenfassung: Die Lebensbedingungen von Menschen, die in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften alt werden, sind bislang nur wenig untersucht. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass es im Rahmen gleichgeschlechtlicher Partnerschaften Potenziale gibt, die bei der Unterstützung und Pflege des hilfe- und pflegebedürftigen Partners eingesetzt werden. Darüber hinaus sind gleichgeschlechtliche Partnerschaften, anders als gegengeschlechtliche Partnerschaften, häufig eingebettet in ein

[55] Siehe beispielhaft zu Initiativen und Projekten die folgenden Websites: www.sozialnetz.de/homosexualitaet, www.sappho-stiftung.de, www.village-ev.de, www.altenpflegayheim.de, www.lesbischeinitiativerut.de, www.schwulenberatungberlin.de, www.rubicon-koeln.de, www.schwule-alter-nativen.de

weiteres Unterstützungsnetzwerk der lesbischen bzw. schwulen Subkultur. Die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass lesbische Frauen und schwule Männer eine gemeinsame Lebenspartnerschaft aufbauen, die gesellschaftlich akzeptiert und sozialrechtlich ähnlich gestützt wird wie gegengeschlechtliche Partnerschaften, ist sicherlich von hoher Bedeutung für die Realisierung dieses Potenzials. Darüber hinaus ist damit zu rechnen, dass älter werdende und alte Lesben und Schwule auf Unterstützung im Rahmen der Altenhilfe angewiesen sind. Hierzu ist es sinnvoll, ein differenziertes Angebot zu entwickeln, das die Bedürfnisse der betroffenen Menschen ernst nimmt (Jäck 2003; Kammerer 2003; Paul 2001).

6.2.1.3 Eltern und ihre erwachsenen Kinder

Die Beziehung zwischen Eltern und ihren Kindern besteht über den gesamten Lebenslauf. Eltern-Kind-Beziehungen in Kindheit und Jugend sind durch Asymmetrie und Hierarchie geprägt: Eltern verfügen über Ressourcen und kontrollieren im Rahmen der Sozialisation das Verhalten der Kinder. Dies ändert sich in der Regel mit Adoleszenz und beginnendem Erwachsenenalter, wenn Kinder eigene Lebensvorstellungen entwickeln, eine berufliche Ausbildung absolvieren, eigene Beziehungen eingehen und Kinder bekommen. Die Beziehungen zwischen älter werdenden Eltern und erwachsenen Kindern ist durch eine höhere Eigenständigkeit und eine „Intimität auf Distanz" gekennzeichnet (Rosenmayr & Köckeis 1965). Eltern begleiten ihre erwachsenen Kinder in der Regel mit großem Interesse und hoher Unterstützung. Kinder übernehmen häufig Verantwortung für hilfe- und pflegebedürftige Eltern – wobei dies in aller Regel eher die Töchter und Schwiegertöchter als Söhne und Schwiegersöhne sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und ugend: 2005a; Schneekloth & Müller 2000). Gerade bei der Betreuung hochaltriger hilfe- und pflegebedürftiger Menschen stehen betreuende Kinder nicht selten selbst an der Schwelle des Alters. Eltern-Kind-Beziehungen im Erwachsenenalter sind nicht allein durch gegenseitige Solidarität gekennzeichnet (Bengtson, Rosenthal & Burton 1996), sondern können auch Merkmale von Konflikt und Ambivalenz beinhalten (Lettke & Lüscher 2002; Lüscher 1998).

Struktur: Die große Mehrzahl der im mittleren und höheren Erwachsenenalter stehenden Menschen in Deutschland hat Kinder: Im Rahmen des Alterssurveys[56] gaben im Jahr 2002 86 Prozent der 40- bis 85-jährigen Deutschen an, Kinder zu haben. Damit hat sich der Anteil von Kinderlosen gegenüber der Ersterhebung im Jahr 1996, als 87 Prozent der Befragten angaben, Kinder zu haben, nicht wesentlich erhöht (Hoff 2004b). Allerdings haben die älteren Geburtsjahrgänge durchschnittlich mehr Kinder als die jüngeren[57]: Die durchschnittliche Kinderzahl beträgt in der Gruppe der 70- bis 85-Jährigen 2,09 Kinder, in der Gruppe der 55- bis 69-Jährigen 1,99 Kinder und in der Gruppe der 40- bis 54-Jährigen 1,64 Kinder (Hoff 2004a). Diese Befunde bedeuten zunächst einmal, dass ein großer Teil der gegenwärtig älteren und alten Menschen innerhalb intergenerationaler Beziehungen geprägter familialer Netze lebt. Dies gilt in geringerem Maß für die heute 40-Jährigen. Angesichts der aus der amtlichen Statistik bekannten Geburtenentwicklung kann davon ausgegangen werden, dass Menschen der nachfolgenden Geburtsjahrgänge über kleinere familiale Netzwerke verfügen werden als Menschen, die gegenwärtig im dritten und vierten Lebensalter stehen. Familie wird in Zukunft stärker durch die Beziehungen zwischen erwachsenen Kindern und alten Eltern als durch Familien in der Gründungsphase charakterisiert sein. Mit der zunehmenden Anzahl von kinderlosen Ehepaaren, Singles und neuen Formen des Zusammenlebens haben die Gelegenheiten zur intergenerationellen Begegnung und Hilfe abgenommen und werden in Zukunft weiter abnehmen. Bis zum Jahr 2030 ist eher mit einem Rückgang der durchschnittlichen Kinderzahl als mit einem Anstieg der Kinderlosigkeit zu rechnen. Allerdings wird von den 1965 geborenen Frauen zwischen einem Viertel und einem Drittel keine Kinder bekommen.

Ältere und jüngere Menschen in Deutschland leben im intergenerationalen Familienverbund („multilokale Mehrgenerationenfamilie"). Dies bedeutet, dass die Generationen innerhalb von Familien weniger in einem Haushalt zusammen leben, sondern dass in der Regel eine hohe räumliche Nähe zwischen den Haushalten der Generationen besteht und ein reger Austausch zwischen den Generationen gepflegt wird. Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern ist Deutschland das Land mit einem der höchsten Anteile von Einpersonenhaushalten bei den über 65-Jährigen und mit einem der niedrigsten Anteile von Mehrgenerationenhaushalten (Engstler & Menning 2003: 58).

Obwohl älter werdende Menschen nur selten mit ihren Kindern oder Enkelkindern in einem Haushalt zusammenleben, wohnen die Generationen in räumlicher Nähe zu einander. In der Regel wohnt mindestens ein erwachsenes Kind nicht weit von dem älter gewordenen Elternteil entfernt (Tabelle 24). Auch die Kontakthäufigkeit zwischen alten Eltern und erwachsenen Kindern ist hoch (Tabelle 25). Allerdings deuten die Daten des Alterssurveys aus den Jahren 1996 und 2002 hier Veränderungen an. Während im Jahr 1996 etwa 73 Prozent der 55- bis 69-jährigen Deutschen angaben, in räumlicher Nähe zu

[56] Der Alterssurvey ist eine längsschnittliche und kohortenvergleichende Untersuchung einer repräsentativen Stichprobe der 40- bis 85-jährigen Bevölkerung in Deutschland zu den Themen Einkommen und Vermögen, Wohnen, Generationenbeziehungen und soziale Netzwerke, produktive Tätigkeiten und soziale Integration, subjektive Gesundheit und Wohlbefinden (gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Bislang liegen Daten aus den Jahren 1996 (ca. 5.000 Personen) und 2002 (ca. 3.100 Personen) vor (Tesch-Römer 2004b).

[57] Die einzige Ausnahme von dieser Regel bilden die Geburtsjahrgänge der 1921-26 Geborenen, deren Familiengründungspläne durch den Zweiten Weltkrieg negativ beeinflusst wurden. Angehörige dieser Geburtsjahrgänge haben ebenfalls deutlich weniger Kinder.

Tabelle 24

Wohnentfernung zum nächstwohnenden Kind ab 16 Jahren nach Altersgruppen, 1996 und 2002, für Deutsche und Nicht-Deutsche (in Prozent)

	40-54			55-69			70-85			40-85		
	1996 D	2002 D	2002 ND*	1996 D	2002 D	2002 ND	1996 D	2002 D	2002 ND	1996 D	2002 D	2002 ND
Im selben Haus	*69,9*	*67,4*	*69,5*	*34,3*	*27,3*	*40,4*	*25,9*	*22,2*	*22,2*	*47,0*	*39,7*	*54,7*
In der Nachbarschaft	*6,2*	*4,8*	*3,1*	*14,7*	*14,3*	*15,9*	*17,6*	*19,0*	*25,0*	*11,8*	*12,2*	*9,7*
Im gleichen Ort	*8,9*	*9,4*	*12,8*	*24,4*	*23,8*	*14,6*	*23,9*	*28,8*	*16,7*	*18,1*	*20,1*	*13,8*
In max. 2 Std. erreichbar	*11,3*	*13,2*	*7,1*	*19,6*	*26,1*	*15,2*	*23,4*	*22,3*	*8,3*	*17,0*	*20,8*	*10,2*
Weiter entfernt	*3,7*	*5,2*	*7,5*	*7,1*	*8,6*	*13,9*	*9,1*	*7,7*	*27,8*	*6,1*	*7,2*	*11,6*
Anzahl	1.219	691	226	1.532	903	151	1.137	870	36	3.888	2.464	413

* ND= Nicht-Deutsche, Ausländer und Ausländerinnen.
Quelle: Hoff 2004a; Krumme & Hoff 2004. Datenbasis: Alterssurvey 1996 und 2002.

mindestens einem ihrer Kinder ab 16 Jahren zu wohnen,[58] waren dies im Jahr 2002 nur noch etwa 65 Prozent. Demgegenüber stieg dieser Anteil bei der ältesten Gruppe der 70- bis 85-Jährigen leicht an (1996: 67 Prozent, 2002: 70 Prozent). Hier zeigt sich ein Trend, der eine besondere Problematik in den ländlichen Gebieten, vor allem der neuen Bundesländer aufwirft: Im Zuge der deutschen Binnenwanderung ziehen oder pendeln Kinder zu einem neuen, weit entfernten Arbeitsort, die Eltern bleiben dagegen im Heimatort (Mai & Roloff 2004b; Haupt & Liebscher 2005: 76ff.). Dabei muss beachtet werden, dass die geografische Distanz von der sozialen Schicht abhängt: Je höher die Bildungsschicht, desto größer ist die Entfernung zwischen alten Eltern und erwachsenen Kindern.

Im Gegensatz zu Deutschen leben ältere Ausländer und Ausländerinnen ab 60 Jahren seltener in Einpersonenhaushalten und Zweipersonenhaushalten, dafür häufiger in Haushalten mit drei und mehr Personen als die gleichaltrige deutsche Bevölkerung (Engstler & Menning 2003: 56). Nach Angaben aus dem Alterssurvey ist der Anteil von ausländischen Personen mit Kindern ab 16 Jahren, die in räumlicher Nähe wohnen, im Jahr 2002 bis zum Alter von 70 Jahren etwas höher als bei Deutschen (85 Prozent bei den 40- bis 54-jährigen und 71 Prozent bei den 55- bis 69-jährigen Ausländerinnen und Ausländer) und bei über 70-Jährigen etwas geringer als bei Deutschen (64 Prozent bei den 70- bis 85-jährigen Ausländerinnen und Ausländern; Tabelle 24). Ein wichtiger Unterschied zwischen Deutschen und Ausländern ist der bei Ausländern höhere Anteil an Personen mit erwachsenen Kindern im Ausland (Krumme & Hoff 2004a). Allerdings muss hierbei bedacht werden, dass der Alterssurvey nicht geeignet ist, die Pluralität der Lebensformen von nicht-deutschen Personen zu analysieren. Die geringe Stichprobengröße des Alterssurveys lässt gesonderte Auswertungen für Angehörige unterschiedlicher Nationalitäten nicht zu.

Qualität: Intergenerationale Familienbeziehungen spielen eine zentrale Rolle im Leben von Menschen in der zweiten Lebenshälfte. Dies zeigt sich bei der Einschätzung der Beziehungsqualität. So gaben mehr als drei Viertel der Befragten des Alterssurveys bei der Erstbefragung im Jahre 1996 an, dass sie ihre Beziehung zu ihrer Familie als gut oder sehr gut einschätzen. In den letzten Jahren ist die Wertschätzung der Familie im Urteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Alterssurvey gestiegen: Im Jahr 2002 schätzten nahezu 80 Prozent der 40- bis 69-Jährigen und sogar etwas mehr als 80 Prozent der 70- bis 85-Jährigen ihre Familienbeziehungen als sehr gut oder gut ein (Hoff 2004a). Dabei berichten Frauen generell positiver über Familienbeziehungen; 2002 haben 82 Prozent der Frauen angegeben, dass sie sehr gute oder gute Beziehungen zur Familie haben, gegenüber 78 Prozent der Männer. Die Häufigkeit von Konflikten innerhalb von familialen Generationen ist dementsprechend relativ gering: Während etwa 25 Prozent aller Befragten des Alterssurveys angeben, dass es eine Person gebe, mit der sie in Konflikt stehen, geben nur etwa 10 Prozent an, dass es sich dabei um einen intergenerationalen Familienkonflikt handele (Szydlik 2001). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Qualität der Beziehungen auch von Belastungen beeinflusst wird: Finanzielle Probleme und Arbeitslosigkeit können die intergenerationalen Beziehungen innerhalb von Familien beeinträchtigen (Szydlik 2000). Auch ist zu bedenken, dass es zu weitergehenden Problemen kommen kann, wenn innerhalb von konflikt-

[58] Bei diesen Angaben sind die Kategorien „im selben Haus“, „in der Nachbarschaft“ und „im gleichen Ort“ zusammengefasst.

beladenen Eltern-Kind-Beziehungen belastende Pflegeaufgaben übernommen werden.

Ein weiteres Maß für die Qualität intergenerationaler Beziehungen ist die Kontakthäufigkeit zwischen Eltern und Kindern (Hoff 2004a). Im Jahr 2002 hat mehr als die Hälfte der deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Alterssurvey täglich Kontakt zu mindestens einem ihrer Kinder ab 16 Jahren und etwa 90 Prozent mindestens einmal pro Woche (Tabelle 25). Allerdings zeigt sich zwischen 1996 und 2002 ein deutlicher Rückgang der maximalen Kontakthäufigkeit: Der Anteil von deutschen Eltern mit mindestens täglichen Interaktionen ist von knapp 60 Prozent auf etwa 52 Prozent gesunken, zugleich nahm der Anteil der Personen, die ein- bis mehrmals in der Woche Kontakt mit mindestens einem ihre Kinder hatten, in der gleichen Größenordnung zu. Ausländerinnen und Ausländer zeigen einen höheren Anteil von täglichen Kontakten. Beinahe zwei Drittel der in Deutschland lebenden 40- bis 85-jährigen Migranten hat täglichen Kontakt zu ihren Kindern ab 16 Jahren. Der Anteil der Eltern mit wenigen Kontakten (oder ohne Kontakte) zu ihren Kindern entspricht dem Anteil bei Deutschen.

Potenziale und Risiken: Das gängige Altersstereotyp weist alten Eltern die passive Rolle als Empfänger von Unterstützung zu. Obwohl gerade im Fall von Pflegebedürftigkeit alte und sehr alte Menschen dabei insbesondere die Empfänger von Unterstützungs- und Betreuungsleistungen sind, sollte nicht vergessen werden, dass die unterstützenden Kinder nicht selten selbst an der Grenze zum höheren Alter stehen. So zeigt sich, dass über 60 Prozent der Personen, die als Hauptpflegepersonen Betreuung in häuslichen Pflegearrangements übernehmen, über 55 Jahre sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005b: 10). Private Hilfeleistungen für hilfe- und pflegebedürftige Menschen werden insbesondere von Menschen erbracht, die selbst im fortgeschrittenen Alter sind. Aber auch in anderen Zusammenhängen sind ältere Menschen häufig weniger Empfänger von Hilfeleistungen, sondern leisten sehr umfängliche Hilfe und Unterstützung, insbesondere an die eigenen Kinder und Enkelkinder (Kohli et al. 2000a).

In Tabelle 26 wird für 40- bis 85-Jährige und für die Jahre 1996 und 2002 dargestellt, welcher Anteil von ihnen Hilfe und Unterstützung an andere geleistet hat. Ergänzend wird in Tabelle 27 der Anteil derjenigen gezeigt, die im gleichen Zeitraum Hilfe und Unterstützung von anderen Personen erhalten haben. Hierbei werden vier Typen von Unterstützung unterschieden: kognitive Unterstützung (z.B. Rat und Informationen), emotionale Unterstützung (z.B. Trösten), instrumentelle Unterstützung (z.B. Hilfen im Haushalt) sowie Geschenke und Unterstützung mit Geld oder Sachwerten. Mehr als vier Fünftel der 40- bis 85-jährigen Menschen berichten sowohl 1996 als auch 2002 darüber, in den vorangegangenen 12 Monaten kognitive und emotionale Unterstützung geleistet zu haben. Der Erhalt von solchen Unterstützungen ist den Angaben gemäß weniger verbreitet: Etwa drei Viertel der Älteren erhalten kognitive Unterstützung, während nur rund zwei Dritteln von ihnen emotionale Hilfe empfangen. Instrumentelle Unterstützung haben im Jahr 2002 etwa 30 Prozent der Älteren geleistet und etwa 25 Prozent von ihnen haben diese empfangen. Geld- oder Sachtransfers leistete innerhalb eines Jahres etwa ein Drittel der 40- bis 85-Jährigen. Dagegen wurden deutlich weniger als 10 Prozent der Befragten finanziell unterstützt oder beschenkt. Es zeigt sich, dass Menschen in der zweiten Lebenshälfte bei allen Unterstützungstypen ganz allgemein angeben, mehr Unterstützung an andere zu leisten als sie selbst in Anspruch nehmen. Im zeitlichen Vergleich zwischen 1996 und 2002 fällt auf, dass es in der Tendenz eine leichte Ab-

Tabelle 25

Kontakthäufigkeit zu dem Kind ab 16 Jahren mit den meisten Kontakten, nach Altersgruppen, 1996 und 2002, für Deutsche und Nicht-Deutsche (in Prozent)

	40-54			55-69			70-85			40-85		
	1996 D	2002 D	2002 ND*	1996 D	2002 D	2002 ND	1996 D	2002 D	2002 ND	1996 D	2002 D	2002 ND
Täglich	*74,3*	*72,8*	*75,4*	*50,6*	*41,8*	*53,6*	*47,7*	*42,2*	*52,8*	*59,5*	*52,4*	*65,5*
Mind. wöchentlich	*19,5*	*20,2*	*16,7*	*37,4*	*48,3*	*33,1*	*40,5*	*46,0*	*36,1*	*30,9*	*38,2*	*24,3*
Weniger häufig	*5,4*	*5,5*	*7,5*	*11,2*	*8,8*	*13,2*	*10,8*	*11,4*	*11,1*	*8,8*	*8,3*	*9,9*
Nie	*0,7*	*1,5*	*0,4*	*0,8*	*1,2*	--	*1,1*	*0,4*	--	*0,8*	*1,1*	*0,2*
Anzahl	1.215	694	228	1.539	913	151	1.144	873	36	3.898	2.480	415

* ND= Nicht-Deutsche, Ausländer und Ausländerinnen.
Quelle: Hoff 2004a; Krumme & Hoff 2004. Datenbasis: Alterssurvey 1996 und 2002.

nahme der Unterstützungen gibt. Diese Verringerung ist besonders ausgeprägt im Bereich der instrumentellen Hilfen sowie bei der geleisteten kognitiven Unterstützung.

Betrachtet man geleistete und empfangene Unterstützung sowie ihr Verhältnis zueinander getrennt nach Altersgruppen, so zeigt sich, dass in fast allen Altersgruppen und für alle Unterstützungstypen gilt, dass mehr Personen angeben, Unterstützung zu leisten als Unterstützung zu erhalten. Eine Ausnahme stellt jedoch die Altersgruppe der 70- bis 85-Jährigen dar: Hier gibt ein erheblich größerer Prozentsatz von Personen an, instrumentelle Unterstützung zu erhalten, als zu leisten. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die 40- bis 54-jährigen Personen bei den immateriellen Unterstützungsarten den größten Anteil der Hilfeleistungen erbringen, was offensichtlich auch ihrer Leistungsfähigkeit entspricht. Im Gegensatz dazu leisten die 55- bis 85-Jährigen am häufigsten finanzielle Unterstützung. Aus sozialpolitischer Sicht bedenklich erscheint, dass der Anteil von Personen, die instrumentelle Unterstützung erhalten oder leisten, im Zeitraum zwischen 1996 und 2002 zum Teil erheblich gesunken ist.

Zusammenfassung: Die Unterstützung zwischen den Generationen innerhalb der Familien ist hoch und wird auch in Zukunft hoch bleiben, sich aber möglicherweise in den Inhalten verändern. Im „kleinen Generationenvertrag“ unterstützen sich die Generationen innerhalb der Familien. Alte Eltern unterstützen ihre erwachsenen Kinder dabei vor allem mit finanziellen Transfers und erwachsene Kinder helfen ihren alten Eltern im Haushalt und bei Behördengängen. Durch den öffentlichen Generationenvertrag wird die Familie als Solidargemeinschaft durch den Wohlfahrtsstaat nicht geschwächt, sondern im Gegenteil zu neuen Leistungen erst befähigt. Die Älteren können einen erheblichen Teil ihrer familialen Transfers („privater Generationenvertrag“) nur deshalb erbringen, weil ihnen der öffentliche Generationenvertrag dazu die

Tabelle 26

Geleistete informelle Unterstützung in den vergangenen 12 Monaten (in Prozent)

	Kognitive Unterstützung		**Emotionale Unterstützung**		**Instrumentelle Unterstützung**		**Finanzielle Unterstützung**	
	1996	**2002**	**1996**	**2002**	**1996**	**2002**	**1996**	**2002**
40-54 Jahre	*91,5*	*91,0*	*87,8*	*89,3*	*41,8*	*37,3*	*29,3*	*27,1*
55-69 Jahre	*86,8*	*83,4*	*82,2*	*83,4*	*32,8*	*29,1*	*32,6*	*36,6*
70-85 Jahre	*80,2*	*74,7*	*79,0*	*74,2*	*18,2*	*15,6*	*32,3*	*31,0*
Gesamt	***87,7***	***84,7***	***84,2***	***83,9***	***34,3***	***29,6***	***31,0***	***31,3***

Datenbasis: Alterssurvey 1996 und 2002, eigene Berechnungen.

Tabelle 27

Erhaltene informelle Unterstützung in den vergangenen 12 Monaten (in Prozent)

	Kognitive Unterstützung		**Emotionale Unterstützung**		**Instrumentelle Unterstützung**		**Finanzielle Unterstützung**	
	1996	**2002**	**1996**	**2002**	**1996**	**2002**	**1996**	**2002**
40-54 Jahre	*81,5*	*80,0*	*73,3*	*73,8*	*29,8*	*22,7*	*12,7*	*11,6*
55-69 Jahre	*74,4*	*74,2*	*66,4*	*62,4*	*26,4*	*20,7*	*5,4*	*5,5*
70-85 Jahre	*71,1*	*71,1*	*65,6*	*63,1*	*41,3*	*36,3*	*3,4*	*2,7*
Gesamt	***77,1***	***76,0***	***69,4***	***67,4***	***30,6***	***25,0***	***8,4***	***7,5***

Datenbasis: Alterssurvey 1996 und 2002, eigene Berechnungen.

Mittel gibt. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Potenziale des Alters in den Beziehungen zwischen älter werdenden Eltern und erwachsenen Kindern bereits zu einem großen Teil realisiert sind. Zu bedenken ist dabei auch, dass insbesondere finanzielle Transfers, aber auch Erbschaften zu einer Erhöhung sozialer Ungleichheit innerhalb der Gesellschaft führen. Es erben insbesondere solche Personen, die ohnehin über eine günstige Position innerhalb der gesellschaftlichen Stratifizierung verfügen (Szydlik & Schupp 2004). Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die intergenerationellen Beziehungen innerhalb von Familien künftig durch sich ändernde Erwerbsbiografien in Zeiten langandauernder Arbeitslosigkeit und einem vermehrten Einkommensbedarf bei Hochbetagten wegen Krankheit, Hilfs- und Pflegebedürftigkeit belastet werden könnten, da auf Grund der seit 2001 beschlossenen Reformmaßnahmen die Vorsorgeaufwendungen zunehmen und die Alterseinkommen abnehmen werden. Es wird davon ausgegangen, dass – sofern keine Korrekturen und Ergänzungen vorgenommen werden – die Einkommensverteilung im Alter deutlich ungleicher und die Gefahr von Altersarmut zunehmen werden (siehe auch den Abschnitt „Perspektiven der künftigen Einkommensentwicklung im Alter angesichts bereits beschlossener Reformmaßnahmen“ im Kapitel „Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung“).

Sollte eine Ausweitung der Unterstützung von erwachsenen Kindern durch älter werdende Eltern in Betracht gezogen werden, so sind zudem Wünsche beider Seiten zu berücksichtigen. Zum einen ist zu fragen, ob Eltern eine Ausweitung ihrer Unterstützungsleistungen, kognitiver, emotionaler, instrumenteller oder finanzieller Art, wünschen. Dies ist angesichts der hohen Leistungen, die Eltern bei der Kindererziehung und Ausbildung bereits erbracht haben, allerdings eher zweifelhaft. Zum anderen ist zu fragen, ob erwachsene Kinder wünschen, stärker von ihren Eltern unterstützt zu werden, als dies gegenwärtig der Fall ist. Gerade angesichts der in Kindheit, Jugend und jungem Erwachsenenalter bestehenden Ungleichgewichte (und der persönlichen Vorstellungen von Unabhängigkeit und Eigenständigkeit) ist es ebenfalls wenig wahrscheinlich, dass ein höheres Engagement älter werdender Eltern von den erwachsenen Kindern gewünscht wird. Beziehungen zeigen besonders dann eine hohe Qualität, wenn wechselseitige Unterstützungen reziprok geleistet werden, wie dies in der Wahrnehmung von Menschen im mittleren und höheren Erwachsenenalter der Fall ist. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, ob und inwiefern es sinnvoll ist, intergenerationale Unterstützung von jungen Familien in der Gründungsphase (älter werdende Eltern unterstützen ihre Kinder bei dem Versuch, Beruf und Familie zu vereinbaren) zu stärken.

6.2.1.4 Großeltern und ihre Enkelkinder

In Zukunft wird es zu weiteren Veränderungen der Familienstrukturen kommen. Dabei sind zwei Szenarien denkbar: Das der „Multi-Generationenfamilie“ und das der „Alterslückenstruktur“. Die Multi-Generationenfamilie (oder „bean-pole“ bzw. Bohnenstangenfamilie) zeichnet sich dadurch aus, dass einerseits weniger Kinder vorhanden sind, andererseits aber eine höhere Zahl gleichzeitig lebender Generationen existiert (Vier- und Fünf-Generationen-Familien). Diese Multi-Generationenfamilien könnten auf Grund der verlängerten Lebenserwartung in Zukunft häufiger sein als gegenwärtig. Dies bedeutet auch, dass Familien mehr Lebenszeit damit verbringen, Familienrollen (Eltern und Kinder) zwischen den Generationen einzunehmen. Allerdings könnte es auf Grund des steigenden Erstgeburtsalters – vor allem durch die zunehmende Zahl von Frauen, die Mitte 30, Anfang 40 das erste Kind gebären – in Zukunft zu einer „Alterslückenstruktur“ kommen. Hierbei entsteht ein Generationenmuster mit relativ großem Abstand zwischen den Generationen, ein Muster, das für Deutschland möglicherweise typischer sein wird als die Bohnenstangenfamilie. Dennoch werden die Beziehungen zwischen Großeltern und Enkelkindern weiterhin von Bedeutung bleiben. Enkelkinder haben bereits jetzt die Chance, zumindest in der Kindheit Beziehungen zu allen vier Großeltern aufzubauen. Empirische Befunde zeigen zudem, dass Großmütter engere Beziehungen zu jenen ihrer Kinder aufweisen, die selbst Kinder haben, wobei türkische Großmütter stärkere emotionale Bindungen angeben als deutsche Großmütter (Nosaka & Chasiotis 2005).

Struktur: Im Gegensatz zu alltäglichen Überzeugungen waren Beziehungen zwischen drei Generationen in der historischen Vergangenheit außerordentlich selten und dauerten, wenn sie überhaupt möglich waren, nur relativ kurz (Hareven 1994, 2001; Hoff & Tesch-Römer im Druck). Aber auch heutzutage sind intergenerationale Beziehungen, die mehr als drei Generationen betreffen, eine Ausnahme. Gegenwärtig ist ein großer Teil der älteren Menschen mit Kindern, die im Erwachsenenalter stehen, bereits Großeltern (oder können erwarten, Großeltern zu werden). Etwa die Hälfte der Personen, die im Alter zwischen 55 und 69 Jahren stehen, leben in einer 3-Generationen-Konstellation, und knapp ein Viertel in einer 4-Generationen-Konstellation (Tabelle 28). Von den 70- bis 85-Jährigen leben etwas mehr als die Hälfte in einer 3-Generationen-Konstellation und ein Viertel in einer 4-Generationen-Konstellation. Zwischen 1996 und 2002 sind die Verhältnisse recht stabil geblieben. Diese Situation, die auf verbesserte Gesundheit und erhöhte Lebenserwartung zurückzuführen ist, wird sich in Zukunft auf Grund der geringen Fertilität mit hoher Wahrscheinlichkeit verändern: Die nachwachsenden Geburtsjahrgänge älterer Menschen der Zukunft werden geringere Chancen haben, die eigene Großelternschaft zu erfahren, da die erwachsenen Kinder seltener eigene Kinder haben werden.

Qualität: Großeltern tragen in der Regel nicht die Hauptverantwortung für die Sozialisation eines Kindes. Dies entlastet die Beziehung von der Notwendigkeit für Sanktionen und eröffnet den Freiraum für gemeinsame Aktivitäten mit den Enkeln. Großeltern übernehmen diese Rolle gern und assoziieren damit hohes Wohlbefinden und Zufriedenheit (Lang 2000b). Mit Blick auf die Entwicklung des Kindes stellen Großeltern als Bezugspersonen eine wichtige Brücke in die weitere soziale Welt dar und sind

Tabelle 28

Generationenkonstellationen im Familienverbund nach Altersgruppen, 1996 und 2002 (in Prozent)

	40-54		**55-69**		**70-85**		**40-85**	
	1996	**2002**	**1996**	**2002**	**1996**	**2002**	**1996**	**2002**
1-Generationen-Konstellation	*2,4*	*2,7*	*10,0*	*6,9*	*15,5*	*13,1*	*7,3*	*6,4*
2-Generationen-Konstellation	*17,4*	*20,8*	*17,4*	*19,5*	*9,1*	*10,6*	*16,0*	*18,1*
3-Generationen-Konstellation	*62,8*	*61,1*	*48,4*	*49,6*	*52,2*	*52,6*	*55,9*	*55,2*
4-Generationen-Konstellation	*17,0*	*14,4*	*23,0*	*23,3*	*22,7*	*23,2*	*20,1*	*19,4*
5-Generationen-Konstellation	*0,4*	*0,9*	*1,2*	*0,7*	*0,5*	*0,5*	*0,7*	*0,7*
Anzahl	**1.647**	**1.025**	**1.561**	**930**	**1.137**	**928**	**4.345**	**2.883**

Datenbasis: Alterssurvey 1996 und 2002, eigene Berechnungen.

somit am Fortgang der Entwicklung des Kindes wesentlich beteiligt. Intergenerationale Beziehungen zwischen Großeltern und Enkelkindern sind ein bedeutsames soziales Kapital, das der kognitiven und sozialen Entwicklung von Kindern zugute kommt (Hauser-Schöner 1994). Zugleich lernen auch Großeltern von ihren Enkeln – ein Zusammenhang des Austauschs von Wissen und Erfahrungen, der mit dem Begriff des „Generationenlernens" bezeichnet worden ist (Lüscher & Liegle 2003).

Großeltern modifizieren Regeln und Gebote, aber auch Vorstellungen und Überzeugungen der Eltern. Dies mildert möglicherweise konfliktträchtige Beziehungen zwischen Eltern und Kindern, kann aber auch zu zusätzlichen Spannungen innerhalb der intergenerationalen Beziehungen führen. Großelternschaft symbolisiert in der Regel die Kontinuität des Familienzyklus und ist weithin mit intergenerationaler familiärer Harmonie assoziiert. Diese populäre Annahme bildet die komplexe Wirklichkeit der Großelternrolle allerdings nicht vollständig ab (Szinovacz 1998). Wenn Großeltern beispielsweise regelmäßige Betreuungsaufgaben übernehmen, etwa im Fall von Scheidungen oder bei der Unterstützung allein erziehender Eltern, so wechseln sie zwangsläufig in die Elternrolle. Insgesamt ist festzustellen, dass es eine deutliche Diskrepanz in der Wahrnehmung der Beziehungsqualität aus der Sicht der Enkel und der Großeltern gibt: Enkelkinder schätzen die Qualität der Beziehung nicht immer so positiv ein wie es Großeltern tun (Szydlik 2000).

Potenziale und Risiken: In den Beziehungen zwischen Großeltern und ihren Enkeln stehen finanzielle Unterstützungsleistungen in der Regel nicht im Mittelpunkt. Vielmehr kommt die großelterliche Aktivität eher auf dem Gebiet der gemeinsamen Aktivität und der Kommunikation zum Ausdruck. Bei den jüngeren Großeltern stehen praktische Hilfen und das Verhaltensvorbild im Mittelpunkt der Beziehung zu den Enkelkindern, bei den älteren Großeltern dagegen eher emotionale Beziehungsaspekte. Kinderbetreuung durch Großeltern ist für die mittlere Generation der erwachsenen Kinder von großer Bedeutung, insbesondere dann, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht und keine ausreichende Infrastruktur von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Diese Unterstützung ist besonders im Fall von allein erziehenden Müttern von großer Bedeutung (Hoff 2001). Obwohl in evolutionstheoretischer Perspektive auf die stammesgeschichtlichen Wurzeln – vor allem auf großmütterliches Investment – für die Sorge um die nachwachsenden Generationen verwiesen wird (Voland, Chasiotis & Schievenhövel 2005), leisten jedoch keineswegs alle Großeltern Beiträge zur Betreuung von Enkelkindern. Im Mehrgenerationensurvey (Erhebungsjahr 1990) gaben nur 13 Prozent der befragten Großeltern an, regelmäßig die Betreuung der Enkelkinder zu übernehmen, und 26 Prozent, dies gelegentlich zu tun (Templeton & Bauereiss 1994: 257). Dabei zeigten sich erhebliche Geschlechtsunterschiede: Während fast die Hälfte der Großmütter angaben, gelegentlich oder regelmäßig Kinderbetreuung zu übernehmen, taten dies nur etwa 15 Prozent der Großväter. Aus einer anderen Perspektive zeigen Befunde der Zeitbudgeterhebung 2001/2002 ähnliche Befunde (Engstler et al. 2004): Von allen befragten über 60-Jährigen gaben nur 4 Prozent an, an den betreffenden Tagebuchtagen Zeit für Kinderbetreuung aufgewendet zu haben. Auch wenn sich diese Angabe auf alle über 60-Jährigen bezieht (unabhängig davon, ob diese selbst

Kinder oder Enkelkinder haben), so zeigt sich doch, dass hier ein Potenzial des Alters in der Familie möglicherweise nicht ausgeschöpft ist.

Zusammenfassung: Gegenwärtig ist ein großes Potenzial innerhalb der Beziehungen von Großeltern und Enkelkindern zu beobachten. Aus Sicht älter werdender Eltern ist es keineswegs sicher, die Großelternschaft zu erleben, da die eigenen Kinder möglicherweise kinderlos bleiben. Der Blick auf Großelternschaft verändert sich, wenn man die Perspektive der Enkelkinder einnimmt, die häufig Beziehungen zu vier Großeltern aufbauen können. Dieses Potenzial wird sich in Zukunft auf Grund geringer Fertilität und eines höheren Alters zur Ersteltternschaft möglicherweise vermindern. Die Großelternrolle wird von älter werdenden und alten Menschen sehr geschätzt und auch für Enkelkinder birgt diese Beziehung ein hohes Potenzial an kognitiven und emotionalen Gewinnen. Die tatsächlichen Leistungen von Großeltern bei der Kinderbetreuung sind allerdings nicht so hoch, wie man es angesichts der positiven Wertschätzung der Großelternrolle erwarten könnte. Allerdings ist auch hier fraglich, ob es von den beteiligten Akteuren im Familienverband – Großeltern, Eltern und Kinder/Enkelkinder – gewünscht wird, dass hier ein verstärktes Engagement der Großeltern erfolgt. Möglicherweise sind die Beziehungen zwischen Großeltern und Enkeln dann am angenehmsten, wenn kein Verpflichtungs- und Sozialisationscharakter entsteht.

(e) Private Netze: Freunde, Bekannte und Nachbarn

Nachbarn, Freunde und Bekannte sind wichtige soziale Netzwerkpartner – und ihre Bedeutung wird in Zukunft möglicherweise ansteigen. Die zweite Lebenshälfte bringt eine Reihe bedeutsamer Veränderungen des privaten Netzwerks mit sich, und zwar sowohl in struktureller als auch in funktioneller Hinsicht. In verschiedenen Untersuchungen konnte gezeigt werden, dass die Netzwerke älter werdender Menschen kleiner werden. Eine durch deutsche und US-amerikanische Studien belegte Schätzung lautet, dass 35- bis 49-jährige Menschen etwa 20-35 Sozialbeziehungen unterhalten, 65- bis 84-Jährige etwa 9-18 Beziehungen und über 85-Jährige etwa 5-8 Beziehungen (Lang, Neyer & Asendorpf 2005). Trotz der Verkleinerung der Netzwerkgröße mit dem Alter erleben älter werdende Menschen nicht allein soziale Verluste. So konnte empirisch gezeigt werden, dass sich trotz der Verkleinerung von Netzwerken das verbliebene Netzwerk deutlich veränderte: Über einen Zeitraum von vier Jahren war etwa ein Drittel der Netzwerkpartner neu in das Netzwerk hinzugekommen (Lang 2000a). Bemerkenswert dabei ist, dass dies nicht nur in der Rückbesinnung auf Mitglieder der weiteren Familie zurückzuführen ist, da ein erheblicher Teil der neuen Netzwerkpartner nicht-verwandte Personen waren (Wenger & Jerome 1999).

Die Angehörigen nicht-familialer privater Netzwerke sind diejenigen Menschen, zu denen zum Teil selbst gewählte Beziehungen (Freunde und Bekannte) und zum Teil Alltagskontakte aufrechterhalten und gepflegt werden (Nachbarn). Obwohl Freundschaften grundsätzlich dadurch gekennzeichnet sind, dass sie freiwillig eingegangen werden und damit auch aufkündbar sind, zeigt es sich, dass langjährige und enge Freundschaften zu den stabilsten Beziehungen im Lebenslauf zählen (Armstrong & Goldsteen 1990). Langjährige Freundschaften scheinen – ähnlich wie Familienbeziehungen – Verletzungen des Reziprozitätsprinzips bis zu einem gewissen Grad zu tolerieren (Ikking & van Tilburg 1998). Dagegen werden kürzer dauernde Freundschaftsbeziehungen, die als unsymmetrische und nicht reziprok erlebt werden, oftmals beendet. Im höheren Erwachsenenalter sind insbesondere jene Freundschaften von Bedeutung, in denen Personen gemeinsamen Aktivitäten und Interessen nachgehen (Crohan & Antonucci 1989). Bis in das höhere Erwachsenenalter zeigt sich dabei der Einfluss früher Erfahrungen innerhalb der Herkunftsfamilie (Heyl 2004).

Auch flüchtigere Beziehungen wie Bekanntschaften haben in der zweiten Lebenshälfte erhebliche Bedeutung, wobei sich diese Bedeutung im Verlauf des Erwachsenenalters ändert. Während Bekanntschaften im frühen oder mittleren Erwachsenenalter als mögliche Freundschaften erlebt werden, stellen Bekannte und Nachbarn für älter werdende und alte Menschen nicht allein eine Quelle von Alltagskontakten dar, sondern sind möglicherweise auch bedeutsam für die Erinnerung an ihre eigene Vergangenheit und das Erleben persönlicher Kontinuität (Lang, Neyer & Asendorpf 2005). Gerade an den Bereich nachbarschaftlicher Kontakte knüpfen sich Hoffnungen zur verstärkten Nutzung von Potenzialen älter werdender und alter Frauen und Männern (Schnell 2002), wobei es unterschiedliche Lösungen der Frage gibt, wie mit der in Bekanntschaften häufig bestehenden Reziprozitätsnorm umgegangen werden kann (z.B. Genossenschaftslösungen) (Martin 2002).

6.2.2 Bedeutung sozialer Netze für pflegebedürftige Menschen

Familiale und weitere private Netze übernehmen in besonderem Maß bedeutsame Aufgaben bei der Unterstützung und Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen. Die Rolle von Angehörigen und Nachbarn wird dabei im Sozialrecht besonders betont. So heißt es im § 3 SGB XI: „Die Pflegeversicherung soll mit ihren Leistungen vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen". Weiter heißt es unter Verweis auf die gemeinsame, gesamtgesellschaftliche Verantwortung in § 8(2) SGB XI: „Die Länder, die Kommunen, die Pflegeeinrichtungen und die Pflegekassen „...unterstützen und fördern ... die Bereitschaft zu einer humanen Pflege und Betreuung ... durch Angehörige, Nachbarn und Selbsthilfegruppen und wirken so auf eine neue Kultur des Helfens und der mitmenschlichen Zuwendung hin". Im Folgenden werden zunächst die bereits realisierten Potenziale von älter werdenden Männern und Frauen in familialen und weiteren privaten Netzwerken im Bereich der Unterstützung und Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen dargestellt. Danach werden nicht gedeckte Bedarfe beschrieben sowie Entwicklungen des Pflege- und Gesundheitssektors skizziert, die für den Erhalt familialer Potenziale und die

Stärkung der Unterstützungspotenziale älterer Menschen innerhalb privater Netzwerke relevant sind.

6.2.2.1 Leistungen familialer und privater Netzwerke im Bereich Pflege

Die Bedeutung von Familie und weiteren privaten Netzen für die Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen ist unbestritten. Von den über zwei Millionen pflegebedürftigen Menschen leben 68 Prozent im eigenen Haushalt und werden von Familienangehörigen und anderen Mitgliedern des privaten Netzes vollständig oder zum Teil versorgt. Von den im Jahr 2003 im eigenen Haushalt lebenden 1,44 Millionen pflegebedürftigen Menschen erhielten etwa 987.000 Personen Pflegegeld (wurden also von Familie und privatem Netzwerk versorgt) und weitere etwa 450.000 Personen Sachleistungen (wurden also von ambulanten Pflegediensten betreut), wobei auch hier die Unterstützung von familialen und weiteren privaten Netzwerken in der Regel sehr hoch ist (Statistisches Bundesamt 2005). Zusätzlich zu den etwa 1,44 Millionen pflegebedürftigen Menschen, die in Privathaushalten leben und Leistungen nach SGB XI erhalten, bedürfen weitere etwa 3 Millionen Menschen insbesondere hauswirtschaftlicher Unterstützung, ohne selbst Pflegebedarf zu haben (Schneekloth & Leven 2003: 8). Es sind nach wie vor die näheren Angehörigen, die Unterstützung und Betreuung leisten. Etwa 92 Prozent der pflegebedürftigen Menschen und etwa 85 Prozent der hilfebedürftigen Menschen werden in der Regel von Familienangehörigen betreut. Von Bedeutung dabei ist, dass über 60 Prozent der Personen, die als Hauptpflegepersonen Betreuung in häuslichen Pflegearrangements übernehmen, 55 Jahre und älter sind (Schneekloth & Leven 2003). Dies zeigt das Potenzial des Alters in Familie und privaten Netzwerken.

Beschreibt man häusliche Hilfe- und Pflegearrangements nach der Art des jeweils gewählten „Pflegemixes“ aus privater und professioneller Unterstützung, so ergibt sich, dass 55 Prozent aller Pflegebedürftigen ausschließlich private Hilfeleistungen aus Familie oder Bekanntschaft erhalten. Hinzu kommen weitere 9 Prozent, die neben der privat getragenen Hilfe und Pflege zusätzlich selbst finanzierte, jedoch nicht im engeren Sinne pflegerische Hilfen in Anspruch nehmen. Etwa 28 Prozent der Pflegebedürftigen erhalten sowohl private als auch professionelle pflegerische Hilfen und 8 Prozent erhalten ausschließlich professionelle Pflege. Von den hilfebedürftigen Personen erhalten 75 Prozent ausschließlich private Unterstützung, weitere 9 Prozent private bzw. zusätzlich selbst finanzierte hauswirtschaftlicher Hilfe, 1 Prozent private und professionelle Pflege und 3 Prozent ausschließlich selbst finanzierte Hilfen ohne private Unterstützung. Insgesamt 12 Prozent haben auf keine mehr oder weniger regelmäßig und systematisch verfügbare Hilfe, weder privat noch in Form von selbst finanzierten Dienstleistungen, zurückgegriffen (Schneekloth & Leven 2003: 28).

Angesichts sich verändernder Partnerschaftsbeziehungen und einem höheren Anteil von Menschen ohne Kinder wird dem nicht-familialen privaten Netz in Zukunft möglicherweise eine stärker werdende Hilfs- und Unterstützungsfunktion zukommen als heutzutage. Dabei ist aber zu bedenken, dass diese Entwicklung einen Zeitraum von zwei bis drei Dekaden umfassen wird. Eine zunehmende Gruppe von Menschen, die ihr Leben nicht in familiären Beziehungen gestaltet, verzichtet freiwillig oder unfreiwillig auf die Möglichkeit, im höheren Alter auf familiäre Ressourcen zurückgreifen zu können, selbst wenn sie in jüngeren Jahren ihre eigenen Eltern unterstützt haben. Das gilt umso mehr, weil bei einer zunehmend geringeren Kinderzahl auch weniger Neffen und Nichten („erweitertes“ Familienmodell) zur Verfügung stehen. Nachbarn, Freunde und Bekannte leisten bereits jetzt in bedeutsamen Umfang Hilfe in unterschiedlichen Situationen. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass gerade in nicht-familialen Beziehungen häufig erwartet wird, dass gegebene Unterstützung auch zurückgegeben werden kann (Reziprozitätsnorm). Die Hauptverantwortung für Pflege und Betreuung (vor allem demenziell veränderter Menschen) übernehmen Nachbarn, Freunde und Bekannte in der Regel nicht. Dennoch: Während vor Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1991 nur etwa 4 Prozent aller Hauptpflegepersonen Nachbarn und Freunde waren (Schneekloth & Potthoff 1996), hatte sich diese Zahl bis zum Jahr 2002 auf 8 Prozent fast verdoppelt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005a: 1). Neben der Übernahme von Hilfe und Betreuung im Sinne einer Hauptpflegeperson, erscheinen aber weitere ergänzende Betreuungsleistungen sinnvoll, die von Angehörigen des nicht-familialen Netzes ehrenamtlich auf Basis von freiwilligem bürgerschaftlichem Engagement übernommen werden könnten. Beispielhaft könnten ergänzende, komplementäre Hilfeleistungen werden, die in einer gewissen Regelmäßigkeit außerhalb von Familie und Bekanntschaft erbracht werden, ohne dass für den Pflegebedürftigen Kosten anfallen. In der Studie „Hilfe- und Pflegebedürftige in Deutschland 2002“ konnte gezeigt werden, dass etwa 11 Prozent der Pflegebedürftigen regelmäßig – mehrheitlich ein- bis mehrfach pro Woche – ehrenamtliche Betreuungsleistungen in Form von Besuchsdiensten, die über eine soziale Einrichtung oder Ähnlichem vermittelt werden, erhalten (Schneekloth & Leven 2003: 29).

6.2.2.2 Ungedeckte Bedarfe und unzureichende Nutzung von Angeboten

Trotz der hohen Unterstützungsleistungen des familialen und nicht-familialen privaten Netzes gibt es eine Reihe von nicht gedeckten Bedarfen in Pflegehaushalten, wobei die Bereiche pflegerischer Unterstützung und hauswirtschaftlicher Hilfe besonders von Bedeutung sind (siehe auch den Abschnitt „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ im Kapitel Chancen der Seniorenwirtschaft in Deutschland). Von grundlegender Bedeutung ist dabei die „Vernetzung der Netzwerke“, also das angemessene Aufeinanderabstimmen von privater und professioneller Unterstützung (Zeman 2005). Etwa 14 Prozent der Haushalte von Pflegebedürftigen gibt an, dass zusätzliche pflegerische Hilfe notwendig sei, und etwa 12 Prozent der Haushalte ist der Meinung, dass zusätzliche hauswirtschaftliche Hilfe notwendig sei. Fasst man beide Bereiche zusammen, so ge-

ben etwa 18 Prozent der Pflegehaushalte an, keine ausreichende Unterstützung zu erhalten (Schneekloth & Leven 2003: 32). Der Bedarf an zusätzlicher Hilfe und Unterstützung wird insbesondere dann genannt, wenn keine regelmäßige Pflege aus der Familie oder dem privaten Umfeld geleistet werden kann. Besonders betroffen sind Pflegebedürftige, die über kein ausreichendes familiäres Unterstützungsnetz verfügen bzw. über ein Unterstützungsnetz, das durch eine hohe Belastung der Hauptpflegeperson charakterisiert ist (Schneekloth & Leven 2003: 33). Von Bedeutung ist dabei auch die Dimension sozialer Ungleichheit: Während Angehörige der Mittelschicht Dienstleistungen auf dem Markt kaufen können, sind Angehörige der Unterschicht auf die Unterstützungsleistungen (insbesondere weiblicher) Familienmitglieder angewiesen (Theobald 2005). Bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Pflegeversicherung wird auch deutlich, dass pflegebedürftige Menschen mit einen auf Individualisierung angelegten Lebensentwurf, der unter anderem durch hohes Bildungsniveau gekennzeichnet ist, im Vergleich mit Menschen mit traditionellem Lebensentwurf und geringer Bildung in stärkerem Maß ambulante Dienste und weniger stark informelle Hilfen in Anspruch nehmen (Blinkert & Klie 1999: 109). Die Bereitschaft von Familienangehörigen, Verantwortung im Bereich Pflege zu übernehmen, ist bei Angehörigen der Unterschicht höher als bei Angehörigen der Mittelschicht (Blinkert 2005).

Auch die Zunahme von „Schwarzarbeit“ im häuslichen Bereich von Pflege zeugt von ungedeckten Bedarfslagen. So wird im Bereich der selbstorganisierten Pflege eine Zunahme von illegalen Arbeitskräften in Privathaushalten konstatiert, die nicht nur hauswirtschaftliche Tätigkeiten und Betreuung, sondern zunehmend auch Grund- und Behandlungspflege mit unterschiedlichen Qualitätsstandards übernehmen (Richter 2004). Durch die EU-Osterweiterung ist das Angebot an Pflegekräften stark gewachsen. Die Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus den so genannten „Beitrittsstaaten“ wird in Deutschland zwar erst nach einer Übergangsfrist von maximal sieben Jahren[59] gewährleistet, die Dienstleistungsfreiheit ist jedoch mit dem Beitritt in Kraft getreten. Dies bedeutet, dass Selbstständige ihre Dienstleistungen vorübergehend (maximal sechs Monate pro Jahr) anbieten können. Sie benötigen keine Arbeitserlaubnis. Die Pflegekräfte aus den Beitrittsstaaten haben sich meist in ihrem Heimatland selbstständig gemacht, wo sie auch kranken- und rentenversichert sind. Experten schätzen, dass zur Zeit ca. 50.000 bis 60.000 polnische Pflegehilfen in diesem Arrangement leben. Dabei soll es sich mehrheitlich um Fachpersonal handeln. Für die illegal arbeitende Pflegehilfe spricht aus Sicht des Pflegebedürftigen und seiner Angehörigen, dass sie für etwa 500 bis 800 Euro plus Unterbringung und Verpflegung zur Verfügung steht, während ein deutscher Pflegedienst für eine 24-Stunden-Betreuung durchschnittlich 3.000 bis 5.000 Euro pro Monat berechnet. Anerkannte Dienste haben auf Grund des tariflich festgelegten Lohns keine reelle Chance, auch nur annähernd mit den Angeboten auf informellen Märkten zu konkurrieren. Die Gefahren des illegalen Pflegemarktes sind aber ebenso deutlich: Verzerrung des Wettbewerbs der Pflegeanbieter, Verletzungen der Gesetze und evtl. Einbußen bei der Qualität. Diese dürften jedoch nicht so gravierend ausfallen wie auf den ersten Blick angenommen, da es sich bei den illegal arbeitenden Pflegekräften oft um Fachkräfte handelt. Übersehen werden kann aber auch nach zehn Jahren Pflegeversicherungsgesetz nicht, dass der reguläre Pflegemarkt vor allem für eine „Rund-um-die-Uhr-Pflege“ sehr teuer und die Last der menschenwürdigen Versorgung pflegebedürftiger Familienmitglieder sehr groß ist.

Obwohl private Hilfe und Pflege mit erheblichen Belastungen verbunden sind, greifen nur relativ wenige privat Pflegende regelmäßig auf Beratung oder sonstige allgemeine Unterstützungsangebote zurück. Nur 7 Prozent der privaten Pflegepersonen von Pflegebedürftigen tauschen sich regelmäßig mit professionellen Fachkräften aus, 14 Prozent tun dies zumindest ab und an. Weitere Angebote werden ebenfalls recht gering genutzt. Regelmäßig genutzt werden telefonische Beratungsmöglichkeiten von 4 Prozent der Befragten, Angehörigencafes oder Sprechstunden von 6 Prozent, professionell geleitete Angehörigengruppen von 3 Prozent und private Selbsthilfeinitiativen von 2 Prozent. Insgesamt sind es nicht mehr als 16 Prozent der Hauptpflegepersonen, die regelmäßig eine der genannten Beratungs- und Unterstützungsformen in Anspruch nehmen. Etwa 37 Prozent nutzen diese Möglichkeiten zumindest ab und an. Auch Pflegekurse, die von den Pflegekassen im Rahmen der Pflegeversicherung angeboten werden, besuchen nur etwa 16 Prozent der Hauptpflegepersonen (Schneekloth & Leven 2003: 24).

Während das Angebot an professionellen Pflegesachleistungen im ambulanten Bereich in den vergangenen zehn Jahren deutlich ausgebaut worden ist, sind zielgenaue und niederschwellige Hilfsangebote im Bereich der Beratung, Qualifizierung und Unterstützung von pflegenden Angehörigen noch nicht ausreichend vorhanden. Auch teilstationäre Pflegeangebote, wie die Tagespflege, werden nur in geringem Umfang in Anspruch genommen. Werden aber Unterstützungsangebote im Bereich von Beratung, Qualifizierung und Entlastung nicht angenommen, so droht die Überlastung der Hauptpflegeperson mit negativen Konsequenzen für die pflegebedürftige Person und die pflegende Person selbst. Aber auch zur Mobilisierung von ehrenamtlichem Engagement ist es sinnvoll, die professionelle Infrastruktur weiter auszubauen (Schneekloth & Leven 2003). Zur Vermeidung vorzeitiger, unnötiger und kostenintensiver stationärer Unterbringung ist die Möglichkeit bedarfsgerechter Hilfearrangements für den häuslichen Bereich in jedem Einzelfall zu prüfen. Bei den Hilfen, die pflegebedürftige Menschen in ihrer eigenen

[59] Die bisherigen EU-Mitgliedsländer haben in dieser Übergangszeit die Möglichkeit, die Zuwanderung von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedsstaaten durch die Vergabe von Arbeitserlaubnissen zu begrenzen. Deutschland macht von dieser Möglichkeit Gebrauch. Jeder Bürger der neuen EU-Staaten (außer Malta und Zypern), der einen Arbeitsvertrag mit einem deutschen Arbeitgeber schließen möchte, benötigt grundsätzlich noch mindestens zwei Jahre eine Arbeitserlaubnis, die vor Aufnahme der Beschäftigung vom Arbeitgeber einzuholen ist. Zwei Jahre nach Beitritt sowie nach drei weiteren Jahren muss die EU-Kommission darüber informiert werden, ob die Beschränkungen aufrechterhalten bleiben. Danach ist die letztmalige Verlängerung um zwei weitere Jahre möglich.

Häuslichkeit brauchen, steht häufig nicht nur die unmittelbare pflegerische Unterstützung im Vordergrund, sondern ebenso Hilfen im hauswirtschaftlichen Bereich, kommunikative Angebote, Beratung, Wohnungs- und Wohnraumanpassung und weitere niedrigschwellige Hilfeangebote, wie Fahrdienste, Mahlzeitendienste etc. Diese vorpflegerischen oder pflegeergänzenden Dienste werden häufig nicht durch die Pflegeversicherung abgedeckt, sodass sie entweder privat finanziert oder durch die örtlichen Sozialhilfeträger mitgetragen werden müssen.

Mit der Einführung des Pflegeleistungs-Ergänzungsgesetzes wurden die begrenzten Möglichkeiten im bisherigen rechtlichen Rahmen des SGB XI erweitert. Dadurch besteht die Möglichkeit, Pflegedienste für Leistungen in Anspruch zu nehmen, die außerhalb des engen Leistungskatalogs von § 37 Abs. 3 SGB XI stehen. Der Betrag von bis zu 460 Euro pro Jahr kann für eine Reihe unterschiedlicher Betreuungsleistungen und für die Erstattung von Aufwendungen eingesetzt werden, die vor allem für demenziell veränderte pflegebedürftige Menschen mit erheblichem allgemeinen Betreuungsbedarf entstehen. Diese weitergehenden Leistungen sind gerade in Hinblick auf die Versorgung hochaltriger und demenziell erkrankter Personen bedeutsam. Allerdings wird im Dritten Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2004) darauf hingewiesen, dass die bisherige Inanspruchnahme des zusätzlichen Betreuungsbetrages noch hinter den Erwartungen zurück bleibt. Während zunächst erwartet wurde, dass etwa 500.000 Personen anspruchsberechtigt sein könnten (und Anträge stellen würden), wurde diese Zahl auf 400.000 Personen nach unten korrigiert. Von den etwa 220.000 Versicherten, die im Jahr 2002 mit dem Bewilligungsbescheid über ihren Anspruch auf den zusätzlichen Betreuungsbetrag informiert wurden, nahmen aber nur rund 8.000 Pflegebedürftige die Zusatzleistung in Anspruch. Diese Zahl vervierfachte sich zwar im Jahr 2003 auf rund 30.000, lag aber damit immer noch weit unterhalb der Zahl der potenziell Anspruchsberechtigten. In dem Bericht wird vermutet, dass weniger der Auf- und Ausbau der zusätzlichen Betreuungsangebote für die geringe Inanspruchnahme verantwortlich ist als vielmehr Hemmschwellen der pflegenden Angehörigen und/oder des zu betreuenden Pflegebedürftigen, Fremdhilfe in Anspruch zu nehmen (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2004: 44).

Möglicherweise fällt es insbesondere Angehörigen von Demenzkranken schwer, Hilfe von außen anzunehmen. Dabei könnte etwa die Angst, „versagt zu haben“, die Unsicherheit über die psychologischen Auswirkungen des Betreuungsangebotes auf den individuellen Zustand des Betreuten, oder die Scheu, fremde Personen in den privaten Bereich einzubeziehen, eine Rolle spielen. Dieses Problem ist nicht zu unterschätzen und ist auch in anderen Fällen zu beobachten. Dies zeigt sich beispielsweise bei dem Vergleich der Zahl der Leistungsberechtigten und der tatsächlichen Zahl der Leistungsbezieher bei der Inanspruchnahme der Verhinderungspflege gemäß § 39 SGB XI. Von der Möglichkeit einer Ersatzpflege für längstens vier Wochen je Kalenderjahr könnten potenziell jene 1,28 Millionen Pflegebedürftigen Gebrauch machen, die ambulant versorgt werden. Tatsächlich wird diese Leistung jedoch nur in rund 211.000 Fällen im Jahr in Anspruch genommen, obwohl die gesetzliche Regelung über die Verhinderungspflege recht flexibel ausgestaltet ist und verschiedenste Möglichkeiten zur zeitweiligen Entlastung der Hauptpflegeperson eröffnet (Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung 2004: 44f.).

Bereits an dieser Stelle wird deutlich, dass familiale und weitere private Netze einerseits unverzichtbare Leistungen bei der Unterstützung und Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen leisten (und dass es zu einem großen Teil älter werdende und alte Menschen sind, die diese Leistungen erbringen), dass es aber andererseits trotz der Angebote innerhalb der Pflegeversicherung noch immer ungedeckte Bedarfe gibt und dass eine Reihe von Hilfs- und Entlastungsangeboten in nur geringem Maße angenommen werden.

6.3 Schlussfolgerungen und Zielsetzungen

Nachdem im vorangegangen Abschnitt die Potenziale alter Menschen in familialen und weiteren privaten Netzwerken zunächst allgemein und dann mit dem Blick auf den Bereich der Unterstützung und Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen dargestellt wurden, sollen in diesem Abschnitt Schlussfolgerungen aus der Lageanalyse gezogen sowie Zielsetzungen und Handlungsgrundsätze für mögliche Maßnahmen und Empfehlungen beschrieben werden.

6.3.1 Schlussfolgerungen aus der Lageanalyse

Die Lageanalyse hat gezeigt, dass in familialen und nichtfamilialen Netzwerken bereits ein hohes Potenzial an Unterstützungs- und Hilfebereitschaft realisiert ist. Innerhalb von Partnerschaften, von Eltern-Kind-Beziehungen, von Großeltern-Enkel-Beziehungen sowie in weiteren privaten Netzwerken lassen sich zahlreiche Belege für Unterstützungsleistungen im Bereich der instrumentellen und emotionalen Unterstützung, der finanziellen Transfers sowie der Übernahme von Verantwortung bei der Unterstützung und Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen finden. Allerdings ist auch deutlich geworden, dass sich insbesondere familiale Netzwerke in Zukunft weiter verändern werden. Die Zahl der Kinder in den nachwachsenden Generationen älter werdender Menschen wird geringer sein und der Abstand zwischen den Haushalten familialer Generationen wächst. Dementsprechend stellt sich die Frage, wie – insbesondere im Bereich der Unterstützung pflegebedürftiger Menschen – Pflegehaushalte entlastet und unterstützt werden können. Hier gibt es einen nicht unbeträchtlichen Anteil von Haushalten, in denen die pflegebedürftige Person keine ausreichende pflegerische oder hauswirtschaftliche Hilfe erhält und, obgleich die privaten Hauptpflegepersonen die „Hauptlast“ der Pflege tragen, privat Pflegende nur zu einer Minderheit regelmäßig auf Beratung oder sonstige allgemeine Unterstützungsangebote zurück greifen. Lücken werden dort sichtbar, wo es um zielgenaue und niederschwellige

Hilfsangebote im Bereich der Beratung, Qualifizierung und Unterstützung von pflegenden Angehörigen geht. Auffällig gering ausgeprägt ist darüber hinaus die Inanspruchnahme weitere Entlastungsangebote, etwa durch Tagespflege. Dementsprechend sind Ziele und Handlungsgrundsätze zu formulieren, die den aktuellen Stand familialer und privater Netze sowie zukünftige Entwicklungen aufgreifen.

6.3.2 Ziele und Handlungsgrundsätze

Mit Blick auf Familien und soziale Netze sind mit dem Begriff der „Potenziale des Alters“ jene Unterstützungsleistungen gemeint, die Mitglieder von familialen und privaten Netzen anderen Netzwerkmitgliedern gewähren können. Ein grundlegendes Ziel sieht die Kommission darin, Möglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen darzulegen, damit alte Menschen ihr Leben möglichst lange selbstbestimmt und selbstständig gestalten können, und aufzuzeigen, welche Maßnahmen erforderlich sind, damit der Vorrang der häuslichen Versorgung vor der stationären Pflege auch in Zukunft weiter aufrechterhalten werden kann. Hierbei sollen insbesondere die Potenziale alter Menschen in Familie und privaten Netzen berücksichtigt werden. In der sozialpolitischen Diskussion wird häufig angenommen, dass Angebote sozialstaatlicher Dienstleistungen das Potenzial von Familien zu Unterstützungsleistungen schwächen könne („Substitutionsthese“). Folgt man dieser These, so dürften sozialpolitische Dienstleistungen nur dort angeboten werden, wo ein familiales Netz nicht vorhanden oder zu schwach ist, um notwendige Leistungen zu erbringen. Allerdings ist die Substitutionshypothese keineswegs unumstritten. Vielmehr zeigen empirische Studien, dass starke sozialstaatliche Infrastruktur das Potenzial von Familien für bestimmte Unterstützungsleistungen ermöglichen kann („Anregungsthese“) Dienel 2004; Motel-Klingebiel, Tesch-Römer & Kondratowitz 2005). Folgt man der Anregungsthese, so sollten adäquate Angebote sozialer Dienstleistungen die Potenziale von Familien zur Unterstützung stärken. Angesichts dieser Überlegungen sollte die Senioren- und Familienpolitik zwei grundlegende Ziele verfolgen, nämlich einerseits dazu beitragen, vorhandene Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken zu erhalten, und andererseits bestrebt sein, neue Potenziale in diesen Bereichen zu wecken und zu stärken.

6.3.2.1 Vorhandene Potenziale erhalten

Angesichts des Umfangs an Unterstützungsleistungen, die insbesondere innerhalb von Familien, aber auch innerhalb von privaten Netzwerken in Deutschland gegenwärtig bereits geleistet werden, ist zunächst weniger das „Ausschöpfen des Möglichen, noch nicht Realisierten“ als vielmehr das „Bewahren des Vorhandenen“ zu fordern. Da ältere Menschen bereits jetzt einen erheblichen Unterstützungsbeitrag innerhalb von Familien leisten, vertritt die Kommission die Auffassung, dass es in erster Linie darum geht, diese bereits vorhandenen, realisierten familialen Unterstützungspotenziale durch geeignete Maßnahmen zu erhalten. Dabei gilt es, die sich wandelnden Formen von Familien- und Haushaltsstrukturen auch mit Blick auf bestehende soziale Ungleichheiten zu berücksichtigen. Die Kommission geht davon aus, dass Senioren- und Familienpolitik in erster Linie darum bemüht sein sollten, die vorhandenen Potenziale des Alters innerhalb von Familien und privaten Netzwerken (Pflege, Enkelbetreuung, finanzielle Transfers) durch geeignete Rahmenbedingungen und Maßnahmen zu erhalten. Im Sinne der Nachhaltigkeit sozialer Unterstützungsleistungen sollte dabei weniger die maximale, als vielmehr die optimale Nutzung von Ressourcen diskutiert werden.

6.3.2.2 Neue Potenziale stärken

Allerdings ist angesichts des gesellschaftlichen Wandels zu fragen, ob und in welchen Bereichen sich ältere Menschen in der Familie und in privaten Netzwerken engagieren könnten, um neue Potenziale, vor allem für intergenerationale Unterstützung, zu öffnen. Die Kommission geht davon aus, dass Senioren- und Familienpolitik neben der Bewahrung des vorhandenen Potenzials neue Perspektiven für das Engagement älterer Menschen in Familie und privaten Netzen eröffnen sollte.Die Kommission vertritt die Auffassung, dass die Unterstützungspotenziale älterer Menschen innerhalb privater Netzwerke in Zukunft gestärkt werden sollten. Dies bezieht sich insbesondere auf Besuchs- und Betreuungsleistungen in der Nachbarschaft, z.B. für demenziell veränderte und für allein lebende alte Menschen. Obwohl Familienmitglieder im Mittelpunkt von Unterstützung, Hilfe und Pflegeverantwortung stehen, erscheint es sinnvoll, dass der Blick auf Nachbarschaft und Freundeskreis ausgeweitet wird. Gerade Menschen, die vor kurzem in den Ruhestand eingetreten sind, haben häufig die Möglichkeit, jene Nachbarn und Freunde zu unterstützen, die kein stabiles familiales Netzwerk haben. Das Unterstützungspotenzial älter werdender Männer und Frauen könnte auch stärker in bürgerschaftliches Engagement einfließen. Allerdings müssen hierbei auch die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen beachtet werden, die das Engagement von Menschen mit unterschiedlichem Bildungs- und Schichthintergrund beeinflussen können.

Gerade in der Betreuung sehr alter, demenziell veränderter Menschen ist die Unterstützung pflegender Familien oder Einrichtungen durch ehrenamtliche Betreuungspersonen sinnvoll. Die Übernahme von Verantwortlichkeiten im Sinne eines „Alt für Jung“ oder „Alt für Alt“ könnte zudem eine Stärkung der Generationensolidarität nach sich ziehen.

6.4 Maßnahmen zum Erhalt und zur Stärkung familialer und privater Netzwerke

Angesichts der vielfältigen Leistungen älterer Menschen in Familie und privaten Netzwerken sollen im Folgenden Maßnahmen diskutiert werden, die vorhandene Potenziale stärken und neue Potenziale stimulieren könnten. Dabei wird eine Einengung auf den Bereich der Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen vorge-

nommen. Im Mittelpunkt stehen zum einen Maßnahmen, die Pflegebereitschaft und Pflegefähigkeit älter werdender und alter Angehöriger stützen können, und zum anderen Voraussetzungen, die nachbarschaftliches Engagement insbesondere älter werdender und alter Menschen bei der Betreuung von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen erhöhen können. Aufgezeigt werden aber auch solche Bedingungen, die vorhandene Bereitschaft zur Unterstützung hemmen und vorhandene Potenziale nicht zur Umsetzung gelangen lassen.

Die Übernahme von Verantwortung für hilfe- und pflegebedürftige Menschen bedeutet generell eine erhebliche Veränderung des bisherigen Alltags aller Beteiligten. Erschwerend kommt in dieser Situation häufig hinzu, dass Personen im privaten Umfeld eines Pflegebedürftigen nur unzureichend über Angebote hauswirtschaftlicher, pflegerischer und sonstiger Dienste informiert sind. Auch das Wissen über Bedarfe eines hilfe- und pflegebedürftigen Menschen, gerade im Fall demenzieller Veränderungen, ist oft nicht ausreichend vorhanden. Die familiale Unterstützung von Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf findet im Rahmen biografisch gewachsener Beziehungen und vor dem Hintergrund unterschiedlicher Motive zur Unterstützung statt. Beispielsweise sind die Beziehungen zwischen Eltern und ihren erwachsenen (häufig selbst schon im höheren Lebensalter stehenden) Kindern nicht allein durch Elemente intergenerationaler Solidarität und filialer Verantwortung gekennzeichnet, sondern möglicherweise auch durch intergenerationale Ambivalenz. Diese Ambivalenzen können lebensgeschichtlich begründet sein, und unter besonderen Belastungen zu problematischen und konflikthaften Interaktionen führen. Maßnahmen zum Erhalt familialer Pflegepotenziale sollten Rahmenbedingungen schaffen, die die Belastung durch Pflegetätigkeiten vermindern. Damit müssen Personen, die Verantwortung in Pflege und Betreuung übernehmen, im Erhalt ihrer eigenen Ressourcen gestützt werden unter anderem durch: Anerkennung der geleisteten Familienarbeit, Ermöglichung der Aufrechterhaltung sozialer Bezüge, auch in der Arbeitswelt, Information, Begleitung und Beratung, Bereitstellung flexibler qualitätsgesicherter Hilfestrukturen für Helfer und die Betroffenen. Im Folgenden werden solche Formen der Unterstützung diskutiert.

Aufrechterhaltung sozialer Bezüge: Erwerbstätigkeit

Die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit spielt eine differenzierte Rolle bei der Bewältigung der Pflegesituation. Studien bestätigen sowohl die höhere psychische und physische Belastung von erwerbstätigen pflegenden Angehörigen als auch die entlastende Funktion der außerhäuslichen Arbeit als Gegengewicht zur Pflegesituation. Der Beruf bedeutet Anerkennung, sozialen Kontakt und Selbstbestätigung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1997), Ablenkung von den häuslichen Sorgen (Reichert 1996), Erhöhung des Selbstwertgefühls und der beruflichen Kompetenz (Naegele 1997). Die Teilhabe älterer Frauen an den Möglichkeiten der bezahlten und sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeit ist in Deutschland in den letzten Jahrzehnten zwar gestiegen, aber ausgehend von einem ausgesprochen niedrigen Niveau. Dies liegt unter anderem an vielfältigen Barrieren, die sich aus der traditionellen innerfamilialen Arbeitsteilung über den Erwerbsverlauf dieser Frauen ergeben, sowie an konjunkturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen und den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwerbschancen. Insbesondere in der Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege kumulieren lebenslange Benachteiligungen, denen Frauen im erwerbsfähigen Alter ausgesetzt sind:

- der generell schwierigen Herstellung und geschlechtsspezifisch ungleich verteilten Chancen einer Work-Life-Balance, d.h. der gelingenden Vereinbarkeit von erwerbs- und familienbezogenen Anforderungen,
- dem Mangel an familienfreundlicher Politik (auch der Betriebe),
- den aus der Pflegeübernahme noch stärker ungleich verteilten Erwerbs-, Bildungs-, Teilhabe-, Karriere- und Einkommenschancen von Männern und Frauen,
- der ungleich verteilten Verantwortung für Pflegeaufgaben auf Grund der geschlechtsspezifischen und innerfamiliären Arbeitsteilung,
- verbunden damit, dem ungleich höheren Erwerbslosigkeits- und Verarmungsrisiko infolge einer Pflegeübernahme,
- der eingeschränkten Lebensqualität von Pflegenden mit Erwerbsverpflichtungen und möglicherweise noch Verpflichtungen gegenüber minderjährigen Kindern (Stichwort: Sandwich-Generation).

Insbesondere unter Gerechtigkeits- und Gleichstellungsaspekten stellt sich somit auch die grundsätzliche Frage, wie es mit der freien Entscheidung für oder gegen die Übernahme von Pflegeverantwortung bestellt ist, die Erwerbsmöglichkeiten beschränken oder verhindern. Dies ist auch und besonders im Hinblick auf die Unterstützung der Pflegeübernahme generell und der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit zu beachten. Ansonsten droht die Festschreibung bestehender Ungleichheiten der Geschlechter und einseitiger Zuständigkeitszuweisungen für Sorgeaufgaben und die damit verbundenen Belastungen von Frauen. Heute sind bereits weite Teile der so genannten Sandwich-Generation in die Pflege ihrer hochbetagten Angehörigen involviert. Auf Grund der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere von verheirateten Frauen, der zunehmenden Singularisierung, d.h. Zunahme von Alleinlebenden und Einpersonenhaushalten, steht dieses so genannte Pflegepotenzial mittel- bis langfristig nicht mehr in dem bisherigen Umfang zur Verfügung. Die Möglichkeit und Bereitschaft, pflegebedingt die Erwerbstätigkeit einzuschränken oder aufzugeben sind – nicht zuletzt auf Grund der sinkenden Lebens- und Haushaltseinkommen und der steigenden Anforderungen der sozialen Absicherung – begrenzt. Durch die zunehmende Singularisierung stehen künftig zunehmend auch Männer vor der Notwendigkeit, die Pflege für ältere Angehörige mit der eigenen Erwerbsarbeit zu vereinbaren, da Ehefrauen oder Töchter bzw. Schwiegertöchter

fehlen oder der traditionellen Arbeitsteilung bei der Pflege nicht nachkommen können oder wollen (Bäcker 2003: 2). Gleichzeitig stehen – demografisch bedingt – insgesamt immer weniger jüngere potenzielle Pflegepersonen immer mehr potenziellen Pflegebedürftigen gegenüber (Deutscher Bundestag 2002). Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Angehörigenpflege scheint sich somit zu einem wirtschaftspolitisch bedeutsamen Thema zu entwickeln, das über die Zukunftsfähigkeit der sozialen Sicherheit und des Erwerbsystems mit entscheidet.

In den Ländern der Europäischen Union gibt es sehr unterschiedliche Strategien für die Herstellung pflegefreundlicher Erwerbs- und Unterstützungsstrukturen, wobei Deutschland im europäischen Vergleich einen deutlichen Nachholbedarf in der expliziten Berücksichtigung der Bedürfnisse und Schwierigkeiten von häuslich Pflegenden, die gleichzeitig einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgehen wollen oder müssen, hat. Es zeigt sich, dass die Möglichkeiten und Risiken, die Vereinbarkeit zu realisieren, ungleich verteilt sind: nach Geschlecht, Qualifikation, Haushaltszusammensetzung und -einkommen, pflegerischer Infrastruktur vor Ort, betrieblichem Angebot an flexiblen Arbeitszeit- oder Unterbrechungsformen, kooperativen Vorgesetzten und Kollegen, unterstützenden Familienmitgliedern. Diese Erkenntnis bedeutet aber auch, dass die wachsende Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Erwerbsarbeit mit einer Komplexität von Unterstützung und fördernden Maßnahmen im gesamtgesellschaftlichen Kontext einhergeht. Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit umfassen Beratung auf unterschiedlichen Ebenen wie auch Lobbyarbeit und Interessenvertretung, die von der Kooperation mit den Arbeitgebern und kommunalen Verwaltungen bis hin zu finanziellen und zeitlich kompensierenden und flexibilisierenden Maßnahmen reichen (Barkholdt & Lasch 2004).

Beratung von Pflegepersonen

Die lebenspraktische Beratung von Betroffenen und Angehörigen sowie die Koordinierung von Angebots- und Nachfrageprozessen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Bereits im Vierten Bericht zur Lage der älteren Generation wurde empfohlen, multiprofessionelle Netze im Bereich der ambulanten Versorgung unter Einbeziehung freiwillig Engagierter zu entwickeln und eine „Integrierte Beratung“ unter kommunaler Trägerschaft einzurichten. Die Vielzahl unterschiedlicher Beratungs- und Betreuungsangebote macht es für alle Beteiligten schwierig, das jeweils adäquate Versorgungsangebot zu ermitteln. In einer „Integrierten Beratung“ könnte allen Beratungsbedürfnissen nachgekommen oder – in einem zweiten Schritt – die zuständigen Spezialisten einbezogen werden, wenn Ressourcen und Kompetenzen in einer Beratungsstelle nicht ausreichend vorhanden sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002a: 366). Zu den Aufgaben solcher Beratungs- und Koordinationsstellen gehören, ältere und behinderte Menschen und deren Angehörige neutral, verlässlich und qualifiziert im Büro und beim Hausbesuch zur selbstständigen Lebensführung bei Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit und bei der Wohnraumanpassung, bei der Vermittlung von Kurzzeitpflege oder Tagespflege sowie bei der Aufnahme in ein Pflegeheim zu beraten und zu unterstützen. Weitere Funktionen bestehen in der Information über Dienstleistungen und Hilfe bei deren Vermittlung sowie in der Begleitung in schwierigen Lebenssituationen, in der Beratung zu Vorsorgevollmachten, Patienten- und Betreuungsverfügungen, in der Hilfestellung bei der Antragstellung gesetzlicher Betreuungsverfahren. Es sind Hilfepläne zu erstellen und die Finanzierung zu klären, das freiwillige bürgerschaftliche Engagement zu unterstützen und zu koordinieren, Angehörigen- und Selbsthilfegruppen beim Start zu begleiten und anschließend zu stützen. Um eine höhere Bedarfsgerechtigkeit und Zielgenauigkeit der pflegerischen Angebote und der pflegeergänzenden Hilfen zu erreichen, sind solche Beratungsstrukturen unverzichtbar. Dabei sollten die besonderen Bedürfnisse von älteren Menschen, die Verantwortung in Pflege und Betreuung übernommen haben, berücksichtigt werden. Eine flexible und am Bedarf des Einzelnen orientierte Beratung und Hilfeplanung ist am ehesten bei einer trägerunabhängigen Tätigkeit gewährleistet. Vorteilhaft wäre deshalb eine kommunale Anbindung oder ein Zusammenschluss mehrerer Träger in einem Verein. Bei einer nicht trägerneutralen Ansiedlung sollten durch eine vertragliche Vereinbarung die Ziele, Aufgaben und Finanzierung klar definiert und die Anbindung an die Kommune bzw. das Versorgungsgebiet gesichert werden.

Qualitätssicherung in privaten Pflegearrangements

Wird die Versorgung eines Pflegebedürftigen von Angehörigen durchgeführt, so gelten auch für diese die Vorgaben des allgemein anerkannten Standes der medizinisch-pflegerischen Erkenntnisse. Die Beurteilung der Pflegequalität im Rahmen der familiären Pflege erfolgt durch professionelle Pflegedienste. Dies erscheint durchaus gerechtfertigt. Mehr als drei Viertel der pflegenden Angehörigen haben sich alles selbst beigebracht, etwa 40 Prozent informierten sich über Bücher, jede dritte Pflegeperson hat Tipps von Freunden oder Bekannten bekommen und nur ungefähr jede zehnte Hauptpflegeperson hat einen Pflegekurs besucht (Runde, Griese & Stierle 2003). Daher sind die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Pflegeberatungseinsätze von Bedeutung, durch die der Qualitätsstand der familiären Pflege durch professionelle Pflegefachkräfte kontrolliert wird. Als problematisch erweist sich, dass diese Einsätze im Spannungsverhältnis zwischen Beratung und Kontrolle stehen. Dabei treffen häufig lebensweltlich geprägte Wertvorstellungen und Qualitätsmaßstäbe auf professionelle Qualitätsstandards der Fachpflege (Blinkert & Klie 1999). Ebenso problematisch ist, dass die Beratungsaktivitäten in der Realität häufig auf verwaltungsbezogene Fragen, auf finanzielle Leistungen der Pflegekassen und deren Hilfsmittelförderung reduziert sind (Becker 1997). Eine gezielte Hilfestellung und explizite Pflegeberatung können Überforderungen und Belastungen auf Seiten der pflegenden Angehörigen entgegenwirken und eine mögliche Unterversorgung der Pflegebedürftigen abwenden. Die Dauer und ggf. Häufigkeit der finanzierten Pflegeberatungseinsätze nach § 37,3

SGB XI sollte erhöht werden, um sie zu einem wirksameren Beratungsinstrument zu machen. Ebenso ist über weitere Maßnahmen zur Entlastung pflegender Angehöriger nachzudenken, wie personelle Unterstützung, psychosoziale Begleitung und zeitliche Entlastung durch ehrenamtliche Helfer, wie sie gegenwärtig im Modellprogramm nach § 8,3 SGB XI durchgeführt werden.

Niedrigschwellige Angebote

Darüber hinaus erscheint es im Sinne der gewünschten Stabilisierung des familiären und netzwerkgestützten Pflegepotenziale in Zukunft unbedingt geboten, zielgerichtet niedrig-schwellige Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige, Nachbarn und Freunde weiter auszubauen. Solche Angebote, wie Entlastungsdienste (stundenweise Betreuung durch geschulte ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im häuslichen Umfeld), Tagesbetreuung in Kleingruppen oder Einzelbetreuung durch anerkannte Helferinnen oder Helfer, Versorgung mit Mahlzeiten, Fahrdienste aber auch Freizeit-, Bewegungs- und ganzheitliche Aktivierungsangebote (Training von lebenspraktischen Tätigkeiten, Gedächtnistraining, gemeinsames Einkaufen und Mahlzeitenvorbereitung, Gymnastik, Musik) verbessern das Allgemeinbefinden der Betroffenen, entlasten Angehörige und Nachbarn und tragen zur Entspannung der Pflegesituation bei, wovon auch die Pflegedienste profitieren würden.

Der Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen könnte in Zukunft mehr dazu beitragen, dass die Potenziale Älterer gestützt werden. Ältere Frauen und Männer werden einen stärkeren Bedarf an professionellen Dienstleistungen haben. Gleichzeitig ist aber auch bekannt, dass es bei Älteren eine gewisse Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme solcher Dienstleistungen gibt. Die Akzeptanz wächst in dem Maße, in dem Hilfen auf Grund eingeschränkter Mobilität und sinkender körperlicher Leistungsfähigkeit erforderlich werden. Der Zugang zu Dienstleistungen in einer vulnerablen Lebensphase setzt bestimmte qualitative Anforderungen an diese Leistungen voraus. So wünschen Ältere eine Anlaufstelle für unterschiedliche Bedürfnisse und Bedarfe, bevorzugen häufig den Kontakt, die Beratung oder Dienstleistungserbringung durch ältere Beschäftigte und schätzen die Kontinuität des Personaleinsatzes. Auch legen ältere Menschen großen Wert auf Vertrauen und eine leichte Zugänglichkeit von Dienstleistungen. Ein zentraler Ansatzpunkt für ein verbessertes und erweitertes Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen für Ältere besteht zweifellos in einer stärkeren Verknüpfung und Koordinierung von unterschiedlichen Dienstleistungen. Verbesserte Angebote bzw. Zugänge zu haushaltsnahen Dienstleistungen lassen sich vor diesem Hintergrund auf unterschiedlichen Wegen erreichen:

– durch Kooperationen verschiedener Dienstleistungsanbieter;

– durch eine Diversifizierung des Angebotes bestehender Anbieter;

– durch eine verstärkte Einrichtung von Beratungsstellen oder Service-Einrichtungen, die die Transparenz über bestehende Angebote erhöhen, den Zugang zu unterschiedlichen Anbietern erleichtern und möglichst auch eine Qualitätssicherungsfunktion übernehmen.

Für die angesprochenen Formen gibt es bereits einzelne Beispiele, die aber weiter ausgebaut und verbreitet werden müssten:

– Ein Beispiel für Kooperationen unterschiedlicher Anbieter sind z.B. Wohnanlagen für ältere Menschen, die ein eigenständiges und unabhängiges Leben ermöglichen, aber mit diversen Dienstleistern zusammen arbeiten. Diese könnten beispielsweise die unterschiedlichen Bedarfe abdecken, die von der Organisation von Freizeitangeboten (gemeinsame Ausflüge von Bewohnerinnen und Bewohnern in die nähere Umgebung), über Einkaufsdienste, Kantinen, Hilfe bei der Wohnungsreinigung, Wäsche und der Körperpflege (Hilfe beim Duschen oder Baden) bis hin zu ärztlichen und pflegerischen Leistungen, die erforderlich sein können, wenn sich der Gesundheitszustand zeitweilig oder ggf. auch dauerhaft verschlechtert, reichen.

– Beispiele für die Diversifizierung des Angebotes sind z.B. Pflegedienste, deren Schwerpunkt zwar in der Erbringung von Pflegeleistungen, die aus der Pflegeversicherung finanziert werden, besteht, die aber bei Bedarf auch rein hauswirtschaftliche Hilfen oder Transportdienste anbieten, die dann privat finanziert werden.

– Ein Beispiel für Service-Einrichtungen, die sich auf die Information und Beratung über Dienstleistungen spezialisiert haben, sind etwa Pflege-Beratungsstellen, die bei der Suche nach einem geeigneten ambulanten Pflegedienst oder einem freien Platz in einer stationären Einrichtung helfen und auch Informationen zu ergänzenden Diensten bereit halten (z.B. zur Lieferung von Mahlzeiten).

Begleitung von Pflegepersonen (Case Management)

Neben Beratungsangeboten können weitergehende Strukturen, die Pflegepersonen begleitend unterstützen, zum Erhalt von Potenzialen älterer Menschen beitragen. Hierzu gehört beispielsweise das Case Management, das in der gezielten Organisation und Koordination von Pflege- und Unterstützungsleistungen für pflegebedürftige und behinderte ältere Menschen, für Angehörige und für Helfer aus privaten Netzwerken durch eine unabhängige und geschulte Fachkraft besteht. Ein flächendeckendes Angebot von Case-Management-Strukturen könnte einen Beitrag zur verbesserten Transparenz, zur gesteigerten Konsumentensouveränität, zur Optimierung von Pflege und Betreuung und zur Entlastung von Betreuenden leisten. Die Aufgaben des Case Managements bestehen auf der Grundlage systematischer Bedarfseinschätzungen (Assessment) in der individuellen Hilfeplanung und Arrangementgestaltung sowie in der weiteren Infrastrukturentwicklung auf kommunaler Ebene. Dabei ist es sinnvoll, nicht allein professionelle Strukturen anzubieten, sondern diese auch mit ehren- und nebenamtlichen

Strukturen zu verknüpfen, damit das Angebot an pflegerischen und weiteren Hilfen überschaubarer und effektiver wird. Die Kernaufgabe des Case Managements bei der Unterstützung von Pflegepersonen wäre es, aus der Vielfalt von Angeboten die für den jeweiligen Einzelfall erforderlichen Hilfen auszuwählen, Prioritäten festzulegen und Maßnahmen zu koordinieren. Ziel ist dabei, die bestmögliche Leistung zum richtigen Zeitpunkt durch einen adäquaten Leistungserbringer zu erreichen. Darüber hinaus sollten im Rahmen des Case Managements die Durchführung der Maßnahmen und die Qualität der Leistungserbringung kontrolliert und die Effektivität und Effizienz überprüft werden. Qualitätsmaßstab sollten dabei sowohl die Bedürfnisse der älteren Menschen als auch die Bedürfnisse der Angehörigen bzw. der Mitglieder der privaten Netzwerke sein, die Verantwortung in Pflege und Betreuung übernehmen.

Erprobung neuer Formen der Unterstützung

Neben verbesserten Formen von Beratung und Begleitung könnten auch neue Formen der Unterstützung die Bereitschaft familialer und weiterer privater Pflegepersonen stärken. Hierbei könnten sich vor allem flexible Formen der Inanspruchnahme von Leistungen förderlich auswirken. Ein Beispiel für erhöhte Flexibilisierung und Individualisierung von Unterstützungsleistungen sind „Persönliche Pflegebudgets“. Gegenwärtig wird im Rahmen von § 8 SGB XI in sieben Regionen der Bundesrepublik ein Modellprojekt zu „Persönlichen Pflegebudgets“ durchgeführt (Klie 2004a). Im Rahmen dieses Modellprojekts können Pflegebedürftige mit Mitteln aus der Pflegeversicherung Betreuungs- und Pflegeleistungen bei Anbietern einkaufen, die keinen Versorgungsvertrag mit einer Pflegekasse haben. Dabei sind die Pflegebedürftigen, was den Inhalt der Leistungen anbelangt, nicht an die inhaltlichen Begrenzungen des § 36 SGB XI gebunden (kein „Verrichtungsbezug“ der Dienstleistungen) noch sind sie gehalten, Dienstleistungen lediglich bei gem. § 72 SGB XI zugelassenen Anbietern zu besorgen. Durch die Lösung vom weithin dominanten Sachleistungsprinzip können z.B. zugelassene Pflegedienste ihr Leistungsspektrum diversifizieren und flexiblere Betreuungs- und Pflegearrangements anbieten. Vor allem Menschen mit Demenz, die von der Pflegeversicherung mit ihrem selektiven Pflegebedürftigkeitsbegriff diskriminiert werden, bietet das personenbezogene Budget neue Möglichkeiten für ein angemessenes Pflegearrangement. Betreuende Angehörige von an Demenz Erkrankten werden durch das Budget in die Lage versetzt, diejenigen Dienstleistungen einzukaufen, die individuell und situativ für die entlastende Netzwerkpflege erforderlich sind. Mit diesem Modellprojekt soll der Frage nachgegangen werden, ob durch eine Flexibilisierung der Pflegeleistungen eine bedarfsgerechte Gestaltung der häuslichen Pflege unterstützt werden kann, und ob durch die Möglichkeit, andere Formen von Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die Autonomie und Selbstbestimmung des Pflegebedürftigen gestärkt wird. Weiterhin geht es um die Erprobung von Assessment-Instrumenten in der häuslichen Pflege und die Evaluation der systematischen Miteinbeziehung von Case Managern als Begleiter der Pflegebedürftigen.

Positive Erfahrungen (stärkere Orientierung an den Kundenwünschen, Verbesserung der Betreuungs- und Pflegequalität, Stärkung der Selbstorganisationskräfte der Klienten und ihres Umfeldes, größere Zufriedenheit der Behinderten und Pflegebedürftigen, Anstieg der subjektiv empfundenen Lebensqualität, Kosteneinsparungen und Entbürokratisierungseffekte, Verbreiterung des Leistungsspektrums) mit personenbezogenen Pflegebudgets liegen u.a. aus den Niederlanden, aus Großbritannien, Finnland, Schweden und den USA vor. Neben diesen positiven Effekten lassen Pflegebudgets aber auch eine Reihe von Risiken erwarten, wie pflegefachliche Qualitätseinbußen, Missbrauch und die Förderung von ungesicherten Arbeitsverhältnissen. Derzeit noch nicht beantwortet werden können die Fragen, ob das personengebundene Budget schichtbezogen genutzt wird (und die Mittelschicht bevorzugt), ob es von Migrantinnen und Migranten genutzt wird und ob es Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen erreicht (Klie 2004b). Auch die Herausbildung trägerübergreifender Funktionen, etwa im Sinne unabhängiger Beratung, ist derzeit noch ungeklärt. Wie die Erfahrungen mit persönlichen Budgets im SGB IX zeigen, werden diese allerdings nicht ohne weiteres angenommen. Dennoch: Mit dem Instrument der persönlichen Budgets ist die Hoffnung auf erhöhte Flexibilität der Dienstleistermärkte und verbesserte Angebote individualisierter Leistungen verknüpft.

Finanzielle Grundlagen der Pflegeversicherung und Familie

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 3. April 2001 festgestellt, dass es mit dem Grundgesetz nicht vereinbar ist, wenn Personen, die Kinder betreuen und erziehen und damit einen generativen Beitrag leisten, den gleichen Beitrag zur Pflegeversicherung zahlen wie kinderlose Mitglieder. Ein einheitlicher Beitragssatz für alle Versicherten durfte laut Urteil längstens bis 31. Dezember 2004 gelten. Das Gesetz zur Berücksichtigung der Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung ist zum 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Kinderlose zahlen nun einen zusätzlichen Beitrag von 0,25 Prozentpunkten zur Pflegeversicherung.[60] Bei einem Einkommen an der Bemessungsgrenze von 3.525 Euro steigt die Belastung des Arbeitnehmers um 8,82 Euro auf 38,78 Euro pro Monat. Die auf 800 Mio. Euro geschätzten Mehreinnahmen durch die betroffenen 13 Mio. Beschäftigten sollen zur Deckung des seit Jahren wachsenden Defizits der Pflegeversicherung verwandt werden.

Diese Regelung berücksichtigt zwar die Betreuung und Erziehung von Kindern, wie im Urteil verlangt. Der Umfang dieser Aufwendungen, der maßgeblich von der

[60] Kinderlose Mitglieder müssen den höheren Beitragssatz zahlen, wenn sie über 23 Jahre alt sind. Damit zahlen sie statt der bisherigen 0,85 Prozent künftig einen Beitrag in Höhe von 1,1 Prozent ihres Bruttoeinkommens. Der Arbeitgeberanteil in Höhe von 0,85 Prozent bleibt unverändert. Das Gesetz sieht zudem vor, dass Personen, die vor 1940 geboren sind, von dieser Regelung ausgenommen sind. Auch Empfänger des Arbeitslosengeldes II müssen den Zuschlag auf den Beitragssatz nicht zahlen.

Anzahl der Kinder abhängt, findet jedoch keine Berücksichtigung. Auch die Nichtberücksichtigung aller Kinderlosen, die vor 1940 geboren sind, ist zu überdenken, da gerade diese Menschen, ohne über einen längeren Zeitraum eingezahlt zu haben, von den Leistungen profitieren.[61] Unterschiede bei der Inanspruchnahme sind zwischen kinderlosen und Versicherten mit Kindern bei der stationären Pflege nachweisbar. Die Gesamtausgaben für über 60-jährige kinderlose Pflegebedürftige liegen rund 10 Prozent höher als die Ausgaben für Pflegebedürftige mit Kindern (Borchert & Reimann 2004). Während Betroffene mit Kindern vor allem Pflegegeld in Anspruch nehmen und dieses an Familienangehörige, die Pflege leisten, weitergeben, nutzen Kinderlose häufiger die teureren Sachleistungen.

Eine Würdigung des generativen Beitrags, den Eltern leisten, scheint einfacher, praktikabler und transparenter, wenn er bereichsübergreifend als Teil eines steuerfinanzierten Familienleistungs- und -lastenausgleichs in Form eines pro Kind einheitlichen steuerfinanzierten Beitragszuschusses erfolgt (Schmähl & Rothgang 2004). Hierbei kann nicht nur die Anzahl der Kinder, sondern auch die finanzielle Belastbarkeit der Familie berücksichtigt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat der Regierung nicht nur die Prüfung der Pflegeversicherung, sondern aller Sozialversicherungszweige auf Berücksichtigung von Erziehungsleistungen aufgetragen. Der Ausgleich über das Steuersystem erscheint vor diesem Hintergrund nicht nur am praktikabelsten, sondern würde auch – zumal wenn monetär familienbezogene Transfers in einer Institution („Familienkasse") gebündelt werden – die Voraussetzungen für familienpolitisches Handeln erhöhen (Schmähl 2005b).

Förderung ehrenamtlichen Engagements

Älter werdende und alte Menschen unterstützen nicht allein Mitglieder ihrer Familie, sondern auch – jedoch in geringerem Umfang – Mitglieder ihres privaten Netzwerks. Allerdings sind die Möglichkeiten dieser Form von Unterstützung noch keineswegs ausgeschöpft. Daher soll in diesem Unterabschnitt diskutiert werden, welche Maßnahmen geeignet sind, um das Unterstützungspotenzial älter werdender und alter Menschen in privaten Netzwerken zu stärken. Hierbei zeigen sich auch deutliche Berührungspunkte zu Förderung von Potenzialen des „bürgerschaftlichen Engagements".

Insbesondere zur Unterstützung der Betreuung von demenziell erkrankten Pflegebedürftigen wäre es sinnvoll, die verschiedenen Formen von ehrenamtlich getragenem Engagement noch stärker als bisher zu fördern. Nach den Ergebnissen der Erhebung von Infratest Sozialforschung nehmen nur ca. 11 Prozent der Pflegehaushalte freiwillig erbrachte Betreuungsleistungen, z.B. in Form von Besuchsdiensten in Anspruch (Schneekloth & Leven 2003). Es liegt auf der Hand, dass sich dieser Anteil noch deutlich steigern ließe, wenn entsprechende Angebote von den Leistungserbringern der Pflege bzw. im Bereich der offenen Altenhilfe in Zukunft noch stärker als bisher verfügbar gemacht würden. Dies bedeutet aber auch, dass innerhalb von professionellen Leistungserbringern Raum für Angebote bürgerschaftlichen Engagements zu schaffen sind.

Örtliche Koordinationsstellen

Häufig ist die Bereitschaft für Engagement vorhanden, aber es fehlt an Informationen, wo ein Engagement möglich ist. Dieses Aufgabe könnten örtliche Koordinationsstellen erfüllen. Zu den Funktionen dieser örtlichen Koordinationsstellen, die auch Aufgaben der Beratung von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen übernehmen könnten, gehören die Koordination zwischen unterschiedlichen Diensten und Angeboten, die angemessene Schulung und Fortbildung ehrenamtlicher Betreuungskräfte für das jeweilige Betreuungsangebot und die Organisation und Information über soziale und kulturelle Angebote, die Mitarbeit an der Weiterentwicklung der Altenarbeit in der jeweiligen Kommune und die Förderung die Kooperation der Dienstleistungsanbieter.

6.5 Handlungsempfehlungen

Die folgenden Empfehlungen zielen darauf ab, vorhandene Potenziale älter werdender Männer und Frauen in Familie und privaten Netzwerken zu erhalten und neue Potenziale in diesen Bereichen zu wecken und zu stärken. Dabei geht es insbesondere um die Unterstützung und den Schutz helfender Familienmitglieder, die größere Sensibilisierung für Bedürfnisse in unterschiedlichen Partnerschaftsformen sowie gegenüber Konflikten in privaten Pflegearrangements, um die Qualifizierung professioneller Helferstrukturen für Familien und die Schaffung von Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement.

1 Die erweiterten Aufgaben von Familien wahrnehmen und diese neuen Leistungen anerkennen: Insbesondere ist die Tatsache zu würdigen, dass ein großer Anteil der intergenerationalen Hilfen von den Älteren selbst geleistet wird. Der Erhalt dieser Leistungen älter werdender Familien sollte u.a. durch die Erhöhung und vor allem Dynamisierung des Pflegegeldes, aber auch durch den differenzierten Ausbau ambulanter Strukturen der professionellen Pflege realisiert werden.

2 Fragiler und vielfältiger werdende partnerschaftliche Lebensbezüge stützen: Diesen Veränderungen sollte durch angemessene professionelle Unterstützungsangebote Rechnung getragen werden, zugleich könnten neue Formen bürgerschaftlichen Engagements und der Selbsthilfe möglicherweise auftretende Unterstützungsdefizite kompensieren.

3 Unterschiedliche Partnerschaftsformen anerkennen: Homosexuelle Partnerschaften sollten beim differenzierten Ausbau von unterstützenden Systemen für das

[61] Auch wenn nach Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts das Ausgleichserfordernis zwischen Kindererziehenden und Kinderlosen der betroffenen Jahrgänge keine Rolle spielt. Die Menschen, die vor 1940 geboren wurden, haben im ausreichenden Maß Kinder geboren und erzogen.

Leben im Alter mehr Aufmerksamkeit erhalten als bisher. Das bezieht sich auf die Entwicklung von spezifischen Angeboten auf dem Pflegemarkt, auf die Entwicklung kommunaler Strukturen sowie die Beachtung unterschiedlicher Lebensformen in der Aus- und Weiterbildung professioneller Helfer.

4 Unterstützung zwischen alt werdenden Eltern und erwachsenen Kindern sichern: Es besteht die Gefahr, dass das gegenwärtig noch feste Netz der Generationensolidarität brüchiger wird. Daraus resultierende Defizite der Hilfeleistungserbringung müssen entweder durch bürgerschaftliches Engagement oder durch professionelle ambulante Hilfe aufgefangen werden. Nicht zuletzt bedeutet dies aber auch, dass das stationäre System der Hilfe und Unterstützung auf diese Entwicklungen reagieren muss.

5 Vereinbarkeit von Familienarbeit „Pflege“ und Erwerbsarbeit unterstützen: In den Betrieben muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Pflege und Unterstützung alter Familienmitglieder eine neue Aufgabe von Familien ist. Die Ermöglichung dieser Aufgabe bei gleichzeitigem Erhalt der Berufstätigkeit und eines Arbeitsverhältnisses ist zu fördern. Weiterhin müssen die Kommunen unterschiedliche Formen gemeinschaftlichen Wohnens unterstützen. Um Kapazitäten für die Vielfalt der intergenerativen Hilfestellung zu schaffen, müssen die Strukturen der Kinderbetreuung gefördert werden. Nicht zuletzt müssen professionelle Helfer mehr als bislang für die Zusammenarbeit mit familialen Strukturen ausgebildet und geschult werden.

6 Beziehung zwischen Großeltern und Enkelkindern stärken: Bei der Enkelkindergeneration könnte die Einsicht gefördert werden, dass das Wissen und die Erfahrung von Großeltern auch für das eigene Leben von Bedeutung sein kann. Einrichtung und Förderung von Wissensbörsen, Zeitzeugenbörsen und Kontaktstellen zwischen Großeltern- und Enkel-Generation, und zwar auch für Personen die nicht miteinander verwandt sind, könnten den Austausch und den Zusammenhalt der Generationen fördern.

7 Private Hilfenetzwerke unterstützen und neue Wohnformen entwickeln: U.a. sollten Kommunen Modellprojekte des gemeinschaftlichen Wohnens fördern oder bürgerschaftliches Engagement und die gegenseitige Selbsthilfe anerkennen. Insbesondere für demenziell erkrankte Menschen sollten Wohnmodelle stärker gefördert werden. Dafür muss es einen festen Ansprechpartner in den Kommunen geben, und die Vorhaben müssen in der Kommunalpolitik verankert werden.

8 Professionelle Angebotsstrukturen an individuellen Bedürfnissen von Pflegearrangements ausrichten: Leistungserbringer sollten ihre Angebote differenziert und zielgruppenspezifisch entwickeln und auf Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzergruppen ausrichten. Die Leistungserbringung von pflegerischer, hauswirtschaftlicher und sonstiger Angebote sollte an den jeweiligen Besonderheiten und Bedürfnissen von Pflegearrangements ausgerichtet werden. Dabei sollte besonderes Augenmerk auf die Unterstützung von Pflegepersonen gerichtet werden. Mitarbeiter im Bereich der häuslichen Pflege, aber auch Angehörige der privaten Netzwerke sollten Konflikte, insbesondere in privaten Pflegearrangements, erkennen und deren Lösung unterstützen.

9 Professionelle Angebote vernetzen und Beratung verbessern: Die Versorgung von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen, die häufig auch chronisch und mehrfacherkrankt sind, sollte durch die Vernetzung von Angeboten der Altenhilfe und des Gesundheitswesens verbessert werden. Dabei sollten stets die Belange und Bedürfnisse von Pflegepersonen aus dem familialen und privaten Netzwerk berücksichtigt werden. Ein Instrument zur besseren Vernetzung sollten personengebundene Pflegebudgets sein – allerdings unter der Voraussetzung von Case-Management-Strukturen. Die Beratung pflegebedürftiger und pflegender Menschen kann beispielsweise durch die Vernetzung und Koordination bereits bestehender Angebote, durch verbesserte Öffentlichkeitsarbeit sowie durch den Einsatz moderner Kommunikations- und Informationstechnologien verbessert werden. Dabei ist die Unabhängigkeit von Beratung sicherzustellen. Die Verantwortung für die Vernetzung bestehender Beratungsangebote sowie deren Qualitätskontrolle liegt bei den Kommunen.

10 Berücksichtigung des bürgerschaftlichen Engagements bei Reformen der Versorgungssysteme für ältere und alte Menschen: Die Kooperation von professioneller, ehrenamtlicher und familiärer Hilfe und die Förderung von gemischten Hilfearrangements muss in Zukunft gestärkt werden, die Ermöglichung gemischter Hilfearrangements sollte systematisch gefördert werden. Die Gewinnung und Einbindung von bürgerschaftlich engagierten Helferinnen und Helfern insbesondere für Betreuungsaufgaben sowie deren rechtliche, fachliche und organisatorische Unterstützung sollte verbessert werden. Die Informations- und Kontaktstellen für engagierte und engagementbereite Bürgerinnen und Bürger müssen stärker ausgebaut und die bestehenden Institutionen langfristig abgesichert werden. Bestehende Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen sollten besser miteinander vernetzt bzw. in diesem Bemühen unterstützt werden.

7 Engagement und Teilhabe älterer Menschen

7.1 Einleitung

7.1.1 Zeit für eine Zwischenbilanz

Bereits seit Beginn der 1980er-Jahre stehen die aktive Teilhabe und das freiwillige/ehrenamtliche Engagement älterer Menschen auf der zivilgesellschaftlichen und politischen Agenda. Dies dokumentiert sich in einer Fülle an wissenschaftlicher Begleitliteratur zu entsprechenden Praxis- und Modellprojekten wie auch an spezifischen Studien und Expertisen zur Form und Verbreitung ehrenamtlicher und partizipativer Aktivitäten im Alter. In den 1990er-Jahren fand mit der Tätigkeit der Altenberichtskommissionen und der beiden Enquete-Kommissionen „Demografischer Wandel“ und „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ eine weitere Intensivierung der Diskussion statt. Im Kontext dieser Debatten wurden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zwei große repräsentative Studien in Auftrag gegeben, die vielfältige empirische Daten und Erkenntnisse erbrachten und jeweils bereits einmal wiederholt wurden: die beiden Alterssurveys von 1996 und 2002 sowie die Freiwilligensurveys von 1999 und 2004. Die empirischen Teile dieses Kapitels beruhen im Wesentlichen auf diesen grundlegenden Erhebungen.

Die bisher unterstützten und geförderten Modellprojekte und Initiativen erstrecken sich auf viele Bereiche der Altenhilfe und -politik und können hier in ihrer Reichhaltigkeit nicht wiedergegeben werden. Allerdings steht dieser Vielfalt an Projekten – von Seniorengenossenschaften und Seniorenbüros über Nachbarschaftshilfe und ehrenamtlicher Mitarbeit in der Altenhilfe bis hin zur Begegnung der Generationen und der Weitergabe von Erfahrungswissen – eine noch unterentwickelte Überprüfung ihrer Nachhaltigkeit entgegen. Immer noch mangelt es an einer strukturellen Verankerung und flächendeckenden Umsetzung bewährter Modelle (wie im Falle der Seniorenbüros) sowie an einer kontinuierlichen Bestandsaufnahme und wissenschaftlichen Evaluation der vielfältigen Projekte und Initiativen. Wenige Überblicke gibt es vor allem zur quantitativen Verbreitung (aktuell und im zeitlichen Verlauf) und zur materiellen und rechtlichen Verankerung der Modellprojekte. Exemplarische Beschreibungen einzelner Projekte als Vorzeigemodelle einer „guten Praxis“ sind zwar ein erster wichtiger Schritt, reichen aber nicht aus. Eine wichtige Zukunftsaufgabe, die auf Grund des fehlenden Datenmaterials hier noch nicht geleistet werden kann, ist die systematische Evaluation der geförderten Projekte, die fundierte Auskünfte über ihre Erfolgschancen und Misserfolgsrisiken geben kann.

7.1.2 Potenziale und gesellschaftliche Erwartungen

Die öffentliche Debatte um das Engagement und die Teilhabe älterer und alter Menschen hat in den letzten Jahren eine deutliche Akzentverschiebung erfahren. Stand lange Zeit die Sorge um die mangelnde soziale Einbettung von Menschen im Alter bzw. besonderer Risikogruppen innerhalb der älteren Bevölkerung im Mittelpunkt des Interesses, so richtet sich die Aufmerksamkeit heute stärker darauf, wie die Leistungspotenziale älterer Menschen von der Gesellschaft nachgefragt werden können. Diese Akzentverschiebung wird sowohl durch den demografischen Wandel als auch den Umbau des Sozialstaats und die damit verbundene Leitidee des aktivierenden Sozialstaats, aber auch durch die Diskussion um bürgerschaftliches Engagement argumentativ forciert. Gleichwohl bleibt die soziale Integration älterer Menschen angesichts wieder steigender Exklusions- und Armutsrisiken im Lebenslauf (und damit auch im Alter) ein wichtiges Zukunftsthema (siehe das Kapitel „Einkommenslage im Alter“). Verursacht werden diese Altersrisiken durch die sich heute schon abzeichnende mangelhafte soziale Alterssicherung einer großen Anzahl von allein erziehenden Frauen, wiederholt bzw. dauerhaft Arbeitslosen und geringfügig Beschäftigten. Diese Gefährdungslagen werden noch verschärft durch die aktuellen Arbeitsmarktreformen mit ihren Zwängen zum vorzeitigen Entsparen von Vermögenswerten. Die komplementären Sichtweisen auf die Lebensphase Alter – die klassische Risiko- und Gefährdungsperspektive einerseits, die „neuere“ Potenzial- und Ressourcenperspektive andererseits – sollten daher nicht gegeneinander ausgespielt werden, auch wenn im Folgenden stärker die sozial produktiven Seiten des Alter(n)s beleuchtet werden.

Das gesellschaftliche und politische Interesse am ehrenamtlichen Engagement der Älteren kommt nicht von ungefähr. Vielmehr verbinden sich mit diesem Thema vielfältige und zum Teil auch widersprüchliche Hoffnungen und Erwartungen an eine bessere „Nutzung“ der „Alterspotenziale“, nicht nur im Sinne einer Verbesserung der Lebensqualität der Älteren selbst. In diesem Kontext ist immer wieder vom „sozialen Kapital“ der Älteren die Rede, und zwar meist im Sinne des Nutzens sozialer Vernetzung für die Gesellschaft als Ganzes, als Beitrag zur Lösung ihrer Probleme (Putnam 1993, 1995). Vorangetrieben wird diese Debatte um mehr Engagement im Ruhestand zunächst von den im historischen Vergleich sehr guten Voraussetzungen, die ältere und alte Menschen heute aufweisen. Hingewiesen sei nur auf die gestiegene und weiter steigende Lebenserwartung, auf höhere Bildung und mehr Möglichkeiten der sozialen Vernetzung

und Einbindung, auf bessere gesundheitliche Voraussetzungen sowie auf eine verbesserte Finanzausstattung im Alter.

Unterstützende Beiträge zur Bewältigung gesellschaftlicher Probleme und entsprechender Aufgaben durch eine Aufwertung und Förderung des freiwilligen Engagements und der Teilhabe an bürgerschaftlichem Engagement werden in verschiedenen gesellschaftspolitischen Handlungsbereichen gesehen. In der Debatte um die Reform des Sozialstaats wird gleich in mehrerer Hinsicht auf das unentgeltliche Engagement – nicht nur der Älteren – gesetzt. Die Erwartungen reichen hier von einer finanziellen Entlastung der sozialen Sicherungssysteme über die Erhöhung der Zielgenauigkeit öffentlicher Leistungserbringung bis hin zur Verbesserung der Effektivität und Leistungsqualität sozialer Einrichtungen und Dienste durch den systematischen Einbezug bürgerschaftlicher Beiträge (z.B. in stationären Einrichtungen der Altenhilfe, Krankenhäusern oder ambulanten Diensten). Gleichzeitig zeigt die Forschung, dass ältere Menschen schon heute in einem erheblichen Ausmaß gemeinwohlorientiert engagiert sind. Einiges deutet aber darauf hin, dass in allen Altersgruppen, und damit auch bei den Älteren, noch weitere Potenziale für gesellschaftliches Engagement vorhanden sind. Von welcher Qualität und Quantität diese Potenziale sind und wie diese gesellschaftlich gefördert werden können, darauf versucht das Kapitel eine Antwort zu geben. Allerdings sollte beachtet werden, dass engagierte ältere Bürgerinnen und Bürger nicht als „Lückenbüßer“ für sozialstaatliche Defizite instrumentalisiert und ihre Leistungspotenziale nicht als gesellschaftlich frei verfügbare Ressourcen, die zur möglichst vollständigen „Ausschöpfung“ bereitstehen, missbraucht werden.

7.1.3 Aufbau des Kapitels

In diesem Kapitel wird nach den Möglichkeiten gefragt, wie ältere Menschen sich in einer alternden Gesellschaft für das Gemeinwohl engagieren können, welche qualitativen Veränderungen dieses Engagement erfahren wird oder erfahren sollte, welche strukturellen Faktoren und sozialen Unterschiede eine solche aktive Teilhabe fördern oder behindern und welche konkreten Maßnahmen und Gestaltungsempfehlungen zur Engagementförderung aus der Betrachtung abgeleitet werden können. Der Schwerpunkt liegt damit auf nachberuflichen Betätigungsfeldern im Alter, die „produktiv“, „öffentlich“ und „gemeinwohlorientiert“ sind – im Gegensatz zu „konsumtiven“, „privaten“ oder „berufsnahen“ Aktivitätsbereichen (Kohli & Künemund 1997). Besonders hervorgehoben werden die Beziehungen zwischen den Generationen, regionale Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland und vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Zugang zum ehrenamtlichen Engagement – denn Frauen und Männer sind weiterhin, während des gesamten Lebensverlaufs bis ins Alter, in einer hierarchisch strukturierten Weise auf unterschiedliche Engagementformen verteilt (Backes 1987; 2000).

In Abschnitt 7.2 werden qualitative Entwicklungen im Bereich des bürgerschaftlichen bzw. freiwilligen Engagements älterer Menschen betrachtet. Zunächst werden allgemeine Trends im Feld des bürgerschaftlichen Engagements dargestellt. Anschließend werden die spezifischen Engagementfelder, in denen überwiegend ältere Menschen aktiv sind bzw. deren Leistungen sich an die Zielgruppe der älteren Menschen richten, genauer untersucht.

In Abschnitt 7.3 werden aktuelle statistische Daten und empirische Forschungsbefunde zum freiwilligen Engagement älterer Menschen diskutiert und interpretiert. Ausgewählte Tabellen und Kennziffern sollen einen verdichteten Überblick über die Teilhabe an verschiedenen Engagementformen, über die Potenziale des Ehrenamts, über dessen sozial ungleiche Verteilung sowie über Zu- und Abgangsmobilität im Ehrenamt geben. Entlang der Leitfrage nach der „Produktivität im Alter“ wird ein weiterführendes Fazit gezogen.

Abschnitt 7.4 widmet sich der altenpolitischen Zielformulierung und der Bewertung der qualitativen und quantitativen Lagebefunde. Zunächst werden die Ziele der Kommission für eine Förderpolitik des bürgerschaftlichen Engagements im Alter erläutert sowie die Wertvorstellungen, von denen ausgehend die Kommission ihre Analyse und Empfehlungen entwickelt hat, expliziert. Danach folgt eine kritische Diskussion der normativen Ambivalenzen und gesellschaftlichen Widersprüche, die mit dieser gezielten Engagementförderung verbunden sind.

In Abschnitt 7.5 werden auf Basis der empirischen Analyse und der genannten Ziele Anforderungen formuliert, denen politische Maßnahmen der Engagementförderung für ältere Menschen aus Sicht der Kommission genügen sollten. Nach einer Reflexion über neue Wege der Erprobung und Erforschung von beispielhaften Projekten werden wichtige Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung des freiwilligen Engagements älterer Menschen genannt.

In Abschnitt 7.6 werden als Schlussfolgerungen aus den vorhergehenden Ausführungen konkrete Handlungsempfehlungen für die Akteure im Feld der Engagementförderung abgeleitet.

7.2 Neuere Entwicklungen beim bürgerschaftlichen Engagement älterer Menschen

Spätestens seit dem Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (2002) prägt der Begriff des „bürgerschaftlichen Engagements“ die einschlägigen Diskussionen. Es lassen sich neben einer engeren Begriffsfassung (bürgerschaftliches Engagement als Beitrag zum politischen Gemeinwesen) immer stärker auch weitergefasste Bedeutungsversionen erkennen. Begrifflichkeiten wie Ehrenamt, Selbsthilfe, politische Partizipation, aber auch freiwillige soziale Tätigkei-

ten werden in den Begriff des bürgerschaftlichen Engagements aufgenommen, miteinander verknüpft und insofern auch in einen neuen konzeptionellen Zusammenhang gestellt (Heinze & Olk 2001). Er fungiert als eine Art von Sammel- und Oberbegriff für ein breites Spektrum unterschiedlicher Formen und Spielarten unbezahlter, freiwilliger und gemeinwohlorientierter Aktivitäten, denen man häufig auch einen Selbsthilfecharakter zumindest implizit zuschreibt. Die eigentümliche „Produktivität" der Kategorie des bürgerschaftlichen Engagements rührt wohl daher, dass sie in mehrerer Hinsicht „Brücken schlägt". Es werden nicht nur sonst überwiegend getrennt diskutierte historische und aktuelle Erfahrungen sowie ordnungspolitische Leitbilder in einen neuen Gesamtzusammenhang gestellt, sondern es wird auch auf der empirischen Ebene ein breites Spektrum von scheinbar disparaten Handlungsformen und Tätigkeiten zusammengefasst.

Die Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" hat sich in ihrem Bericht ausführlich der Darlegung eines „qualifizierten" Begriffs des bürgerschaftlichen Engagements gewidmet. Bürgerschaftliches Engagement charakterisiert sich danach als a) freiwillig, b) nicht auf materiellen Gewinn ausgerichtet, c) gemeinwohlorientiert, d) öffentlich bzw. im öffentlichen Raum stattfindend, und wird e) in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt. Im Alter spielen darüber hinaus solche Engagementformen eine Rolle, die auf die Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Integration älterer und alter Menschen und auf deren Autonomie zielen, wie dies z.B. kollektive Selbsthilfeaktivitäten bewirken können. Die Qualifizierung eines Engagements als spezifisch „bürgerschaftliches" liegt dann vor, wenn die Agierenden in ihrer Eigenschaft als Bürgerinnen und Bürger handeln und ihre Motivation durch „Mitverantwortung für andere und Sensibilität für Anforderungen des Gemeinwesens gekennzeichnet" ist (Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" 2002: 152).

Zunächst sollen kurz einige allgemeine Trends in der Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements skizziert werden, von denen auch das Engagement von und für Menschen im Alter betroffen ist. Im Anschluss daran werden einige Besonderheiten dieses Engagementfeldes beleuchtet.

7.2.1 Allgemeine Trends im Feld „bürgerschaftliches Engagement"

Es ist darauf hinzuweisen, dass der schon häufig beschriebene Prozess der Modernisierung des bürgerlichen Engagements weiterhin voranschreitet (Heinze & Olk 2001). Er umfasst mindestens drei Dynamiken, die aber für die Gruppe älterer und alter Menschen zum Teil weniger stark ausgeprägt sind, als bisher angenommen wurde:

Pluralisierung des bürgerschaftlichen Engagements. Ein Aspekt des Wandels ist, dass neben den klassischen Formen des Engagements in Verein, Partei oder Verband andere Formen und Zusammenschlüsse hinzugetreten sind. Insbesondere in den Bereichen Ökologie und Kultur, Schule, Kindergarten, Gesundheit, Geschlechterpolitik sowie im sozialen Nahbereich (z.B. in der Nachbarschaftshilfe) macht der Bericht neue informelle Formen der Organisation des bürgerschaftlichen Engagements aus. Dies bedeutet jedoch nicht die Verdrängung oder Ablösung „alter" Organisationsformen. Das „klassische" Ehrenamt wird insbesondere in den höheren Altersgruppen nach wie vor gegenüber den neuen Formen vorgezogen.

Individualisierung des bürgerschaftlichen Engagements. Das Engagement wird heute unabhängiger von traditionellen Bindungen gestaltet als früher. Soziale und regionale Herkunft sowie geschlechtsspezifische und familiäre Rollen entwickeln eine geringere Bedeutung und Bindungskraft für die Auswahl der Organisationsformen und Bereiche, in denen bürgerschaftliches Engagement realisiert wird. „Ob und wo sich Seniorinnen und Senioren engagieren, hat weniger mit dem Lebensabschnitt Alter, sondern mehr mit der Zugehörigkeit zu einem bestimmten sozialen und kulturellen Milieu im Lebensverlauf zu tun" (Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" 2002: 213).

Motivwandel beim bürgerschaftlichen Engagement. Wenn der Antrieb zur Aufnahme oder Weiterführung eines Engagements i.d.R. auch in einem Bündel von Motiven liegt, so hat die Forschung der vergangenen Jahre doch einige Trends aufgezeigt. Es existiert ein Motivwandel von altruistischen Motiven hin zu eher ereignis-, spaß- und selbstverwirklichungsbezogenen Motiven. Neuere Forschungsarbeiten weisen aber auch auf andere individuelle Nutzen eines Engagements hin, das z.T. als Investition in die eigene Zukunft durch die Erhöhung von „Reputation" verstanden werden kann (Erlinghagen 2003). Die neuen Motive vertragen sich durchaus mit einer stark gemeinwohlbezogenen Haltung. „Das Engagement wird dabei zu einem Ort, bei dem Selbstbezug und Gemeinwohlorientierung eine Verbindung eingehen, die sowohl für die individuelle Lebensführung und Sinnkonstruktion als auch für die gesellschaftliche Entwicklung und den Zusammenhalt von zentraler Bedeutung sind" (Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" 2002: 122).

Auf der politischen Ebene hat es in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und des Diskurses darüber gegeben. Das internationale Jahr der Freiwilligen 2001, die Untersuchung „Freiwilligensurvey" und besonders die Enquete-Kommission haben das Wissen über das bürgerschaftliche Engagement enorm vermehrt. Nicht zuletzt wurde dadurch Engagement initiiert und die Vernetzung der Akteure gefördert. Daraus haben sich neue Akteurinnen und Akteure im Feld der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements gebildet. Zu nennen sind auf Bundesebene insbesondere das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), das die nachhaltige Förderung von Bürgergesellschaft und bürgerschaftlichem

Engagement in allen Gesellschafts- und Politikbereichen zum Ziel hat. Das Netzwerk umfasst nach eigenen Angaben national bedeutende Trägerorganisationen, zivilgesellschaftliche Akteure der Freiwilligenarbeit und Selbsthilfe, Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, Bund, Länder und Kommunen, Wirtschaftsverbände und Unternehmen sowie Gewerkschaften und Medien. Auch im Deutschen Bundestag ist das Thema – nachdem die Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ ihre Arbeit beendet hat – weiterhin institutionell verankert. Für die Dauer der 15. Legislaturperiode wurde ein Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“ eingesetzt, der die Umsetzung der Beschlüsse der Enquete-Kommission „Bürgerschaftliches Engagement“ vorantreiben und an Gesetzesvorhaben, die das bürgerschaftliche Engagement betreffen, mitwirken soll.

Die Enquete-Kommission verweist darauf, dass die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements eine politische Querschnittsaufgabe darstellt. Ein wesentliches Element der Förderung der Bürgergesellschaft und des bürgerschaftlichen Engagements liegt in der Schaffung beteiligungsfreundlicher Institutionen. Für engagierte Menschen und für die an einem Engagement Interessierten liegt eine starke Motivation in dem Wunsch, ihre Umwelt verantwortlich mitzugestalten. Damit sind öffentliche Einrichtungen und kommunale Verwaltungen gefordert, aber auch Vereine und Verbände aufgerufen, sich gegenüber dem lokalen Umfeld zu öffnen und von Bürgerinnen und Bürgern angestoßene Veränderungsprozesse nicht zu blockieren.

Das Thema „Anerkennungskultur“ nimmt eine herausragende Stellung in der Diskussion zur Förderung des Engagements ein. Die Anerkennung und Wertschätzung des individuellen Engagements gehört zu den wichtigsten Möglichkeiten, bürgerschaftliches Engagement zu stimulieren und Menschen zur Aufrechterhaltung eines begonnenen Engagements zu bewegen. Dazu kann auf materielle wie immaterielle Formen der Anerkennung zurückgegriffen werden. Gerade von älteren und alten Menschen werden immaterielle Anreize, wie Auszeichnungen und Ehrungen, die Würdigung durch Berichterstattung in den Medien, „Dankeschön-Veranstaltungen“ von Kommunen oder einfache Danksagungen im Alltag, häufig wichtiger eingeschätzt als geldwerte Anerkennungsformen. Die Rolle von Weiterbildungsmaßnahmen als Anerkennungsform kann dabei kaum überschätzt werden. Insbesondere für ältere Frauen stellt die Möglichkeit, sich weiterzubilden und etwas Neues jenseits des bislang Gewohnten und Praktizierten zu lernen, ein wichtiges Motiv für ihr Engagement dar, während Männer stärker den Einsatz und die Weitergabe eigener Kompetenzen aus dem Berufsleben in den Vordergrund stellen. Sowohl die Initiativen, Vereine und Verbände als auch Kommunen, Länder und der Bund können jeweils einen eigenen Beitrag zur Anerkennungskultur leisten (vgl. dazu ausführlich den Endbericht der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“).

In den Debatten zum bürgerschaftlichen Engagement wird auch die Rolle der Unternehmen zunehmend wichtiger. Mittelständische Unternehmen und Großunternehmen haben vor allem im Rahmen lokaler und regionaler Unterstützungen und Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, Initiativen, Vereinen (z.B. Sport-, Kultur-, Bildungs- und Heimatvereine), Verbänden (z.B. Umwelt- und Sozialverbände) sowie mit Kommunen und kommunalen Institutionen (Kindergärten, Schulen, Museen, Bibliotheken etc.) Aktivitäten in Richtung Bürgerschaft entwickelt. Im Zuge der Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaftstätigkeiten und der Organisations-, Produktions- und Dienstleistungsstrukturen sowie der internationalen Besetzung von Geschäftsführungen, Vorständen und Aufsichtsräten, hat sich in den letzten Jahrzehnten ein deutlicher Trend zur Stärkung bürgerschaftlichen Engagements in den Unternehmen vollzogen. Angeregt durch die Praxis von „Corporate Citizenship“ und „Corporate Volunteering“ in den USA und den skandinavischen Ländern, Großbritannien, den Niederlanden und der Schweiz und durch die hier erzielten Erfolge einer besseren Verankerung der Unternehmen in ihrem lokalen und regionalen gesellschaftlichen Umfeld, hat sich nunmehr auch in Deutschland die Diskussion über die Rolle von Unternehmen in der Bürgergesellschaft und die Notwendigkeit eines stärkeren bürgerschaftlichen Engagements verstärkt. Dabei wird mehr als früher der Nutzen für das Unternehmen hervorgehoben und auf die möglichen gemeinsamen Gewinne der Unternehmen, der Mitarbeiter und der Gesellschaft als Ganzes verwiesen.

Auch die Rolle von Stiftungen als Beitrag zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland ist in den letzten Jahren stärker ins Blickfeld der Öffentlichkeit gelangt. Derzeit existieren nach Angaben des Bundesverbandes Deutscher Stiftungen 12.940 rechtsfähige Stiftungen des bürgerlichen Rechts. „Schätzungen gehen von einem Gesamtkapital von 50 – 60 Milliarden Euro aus. Dabei ist die Verteilung sehr ungleich, so vereinen etwa die zehn größten privaten Stiftungen ca. 16 Milliarden Euro auf sich. Das Vermögen der meisten Stiftungen liegt jedoch unter 500.000 Euro“ (Deutschland aktiv 2004). In diesen Stiftungen engagieren sich auch viele ältere Menschen; sie sind ein größer werdender Kristallisationskern für bürgerschaftliches Engagement (etwa im Wohnumfeld und in kulturellen Projekten).

7.2.2 Entwicklungen im Feld des bürgerschaftlichen Engagements von und für ältere Menschen

Neben den oben genannten allgemeinen Trends beeinflussen einige spezifische Entwicklungen das Feld des Engagements von oder für Menschen im Alter. Zunächst ist festzustellen, dass im Diskurs über die Förderung des freiwilligen Engagements der Gruppe der so genannten jungen Alten eine herausgehobene Stellung zukommt, da dort große Potenziale der Aktivierung von Engagement gesehen werden. Einige der oben genannten Programme

nennen trotz einer altersgruppenübergreifenden Ausrichtung ältere Menschen explizit als Zielgruppe für aktivierende Maßnahmen. Es gab und gibt auch politische Maßnahmen, die einen altersspezifischen Ansatz der Engagementförderung verfolgen.

Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI)

Durch das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) hat das Konzept des Erfahrungswissens in der Diskussion zum spezifischen bürgerschaftlichen Engagement älterer Menschen an Bedeutung gewonnen. Das EFI-Programm läuft von 2002 bis zum Jahr 2006 und wird vom BMFSFJ in Kooperation mit zehn Bundesländern durchgeführt. Im Modellprogramm wird davon ausgegangen, dass ältere Menschen gegenüber anderen Altersgruppen über ein höheres Maß an spezifischen „Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Gebrauchswissen, Urteilskraft oder Erfahrungen“ verfügen, die sie im Lebenslauf erworben haben. Um dieses Erfahrungswissen aber adressatengerecht weitergeben zu können, sieht das Programm die Schulung und Ausbildung der Älteren zu so genannten Seniortrainerinnen und -trainern vor. Die Ziele des Programms liegen auf mehreren Ebenen. Zum einen soll mit dem Angebot „SeniortrainerIn“ älteren Menschen neue Formen verantwortungsvoller gesellschaftlicher Teilhabe und Mitgestaltung eröffnet bzw. aufgezeigt werden. Diese Zielstellung knüpft an der Erkenntnis an, dass trotz der starken Verlängerung der Lebensphase Alter in der jüngeren Vergangenheit keine verallgemeinerbaren „Verantwortungsrollen“ entstanden sind. Das Modellprogramm hat deshalb auch die Förderung eines positiven Altersbildes in der Gesellschaft als Ziel, da ein positives Altersbild als Voraussetzung für die Nachfrage und Nutzung von Leistungspotenzialen älterer Menschen durch die Gesellschaft gesehen wird. Beispielhaft soll am *Senior*Trainer*innen*-Engagement die Leistungsfähigkeit der Älteren in der Öffentlichkeit bewusst gemacht werden. Mit der Weiterbildungsmöglichkeit zum Seniortrainer sollen Ältere für ein Engagement motiviert werden und in ihrer Rolle als Expertinnen und Experten wiederum Engagement initiieren, andere ältere Menschen dazu motivieren und in Engagementfragen unterstützen. Ein wichtiger Teil ist die Entwicklung von Curricula für die Trainerschulungen, die darauf zielen, das bei den Seniortrainerinnen und -trainern vorhandene Erfahrungswissen bewusst und für die praktische Nutzung reflexiv zu machen sowie Methodenwissen für dessen Vermittlung im Kontext von Freiwilligenorganisationen und Initiativen zu lehren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seniortrainerprogramms verfügen über eine überdurchschnittliche schulische und berufliche Bildung, rund 60 Prozent der Teilnehmenden haben Abitur oder Fachabitur. Damit hebt sich die Teilnehmergruppe deutlich vom Durchschnitt der Bevölkerung in dieser Altersgruppe ab.

Der Evaluationsbericht zur ersten Projektphase zieht hinsichtlich der Zufriedenheit der Seniortrainerinnen und -trainer mit dem Weiterbildungsprogramm eine positive Bilanz. So zeigen die Erfahrungen mit den ersten Einsätzen, dass sowohl die Seniortrainerinnen und -trainer als auch die Kooperationspartnerinnen und -partner in Initiativen und Organisationen von der Zusammenarbeit profitiert haben. Die Trainerinnen und Trainer konnten ihre Kompetenzen in einem breiten Spektrum von Tätigkeiten wie Organisation von Veranstaltungen, Vernetzung, Beratung, Bürgeraktivierung und Lobbyarbeit einbringen. Ihr Einsatz wurde von den Kooperationspartnern als erfolgreich und den Erwartungen entsprechend bewertet. Der Zwischenbericht unterstreicht aber, dass für eine nachhaltige Verstetigung der Erfolge des Modellprogramms die notwendigen Rahmenbedingungen gegeben sein müssen: „Die bessere Ausstattung der örtlichen Agenturen für Bürgerengagement muss durch eine stabilere Basis einer engagementfördernden Infrastruktur in jeder Kommune gewährleistet werden.“ Es ist eine kontinuierliche Begleitung der Seniortrainer und -trainerinnen durch die örtlichen Freiwilligenagenturen oder Seniorenbüros notwendig. „Ohne Weiterbildung von Älteren zu *Senior*Trainer*innen,* in der sie die Chance erhalten, sich mit der Weitergabe ihres Erfahrungswissens auseinander zu setzen, und die ihren Fähigkeiten und Interessen gerecht werdenden Rollen zu finden, kann die Multiplikatorenrolle von *Senior*Trainer*innen* nicht erfolgreich realisiert werden“ (Braun, Burmeister & Engels 2004: 225).

Selbsthilfe und bürgerschaftliches Engagement im Alter

Regelmäßig wird im seniorenpolitischen Diskurs die Frage des Verhältnisses von Selbsthilfe und bürgerschaftlichem Engagement aufgeworfen.[62] Selbsthilfe wird als in der Regel auf die Bewältigung eines eigenen Problems (z.B. einer Krankheit, einer Notsituation) ausgerichtet charakterisiert. Beim bürgerschaftlichen Engagement stehen altruistische und gesellschaftsbezogene Aspekte im Vordergrund. Zwischen beiden Feldern besteht in allen Altersgruppen ein Überschneidungsbereich. Diese Schnittmenge erscheint aber bei einem Teilsegment des Engagements von älteren Menschen besonders groß. In den sozialen Engagementformen, bei denen die Hilfe von Älteren für Ältere im Vordergrund steht, und bei der altersspezifischen Selbsthilfe sind Selbst- und Fremdhilfeaspekte auf der Seite der Motive und aus Sicht der individuellen Zugangswege zum Engagement häufig kaum zu trennen. Ältere Menschen, die zur Bewältigung eigener Probleme oder von Entwicklungsaufgaben einer Selbsthilfegruppe beitreten, übernehmen neben der Funktion, andere Gruppenmitglieder durch das Zuhören und Teilen von Erfahrungen zu unterstützen, auch häufig weitergehende Aufgaben, wie die Organisation oder die Leitung von Treffen. Darüber hinaus entwickeln sich aus der

[62] Mit Empowermentstrategien im Übergangsfeld von Selbsthilfe und bürgerschaftlichem Engagement befasst sich zur Zeit beispielsweise das Projekt „Kompetenznetzwerk für das Alter“, dessen Ergebnisse allerdings erst im Herbst 2005 vorliegen werden.

Selbsthilfe im Zeitverlauf häufig eindeutig nach außen gerichtete Aktivitäten, wie die Beratung und Unterstützung anderer Betroffener. Nach erlittenen Krankheiten, sozialen Verlusten oder anderen Belastungen entscheiden sich viele ältere Menschen, ihre Erfahrungen und Kompetenzen für andere in ähnlichen Situationen einzusetzen, ohne selbst jemals die Unterstützung einer Selbsthilfegruppe gesucht zu haben. Ihr bürgerschaftliches Engagement hat dann insofern eine Selbsthilfefunktion, als es dazu beiträgt, eigene Verluste und Verletzungen zu reflektieren sowie deren weitere Bewältigung zu unterstützen. Bürgerschaftliches Engagement von „jungen Alten" für Hochaltrige kann einen Aspekt der prospektiven Selbsthilfe aufweisen, indem zukünftige mögliche eigene gesundheitliche, funktionelle oder soziale Einbußen durch die Helfenden antizipiert und Handlungsstrategien für diese Fälle entwickelt werden und indem die psychische Auseinandersetzung mit Verlusterfahrungen bereits frühzeitig aufgenommen wird.

Engagementfördernde Infrastruktureinrichtungen

Bürgerschaftliches Engagement profitiert von einer unterstützenden Infrastruktur. Auch wenn der Zugang zu einem bürgerschaftlichen Engagement überwiegend über private Kontakte erfolgt, ist die Schaffung und Unterhaltung eines Netzes aus Mittleragenturen eines der zentralen Mittel, das die Politik besitzt, um Engagement zu fördern. Diese Mittleragenturen übernehmen u.a. die Vermittlung von Freiwilligen, die Initiierung neuen Engagements und die Lobbyarbeit für das bürgerschaftliche Engagement sowie Beiträge zur kommunalen Anerkennungskultur. In den vergangen Jahren haben sich verschiedene Typen von Mittleragenturen entwickelt, wie Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen. Im Jahr 2004 gab es nach Auskunft der Bundesarbeitsgemeinschaften der Seniorenbüros (BAS) und der Freiwilligenagenturen (bagfa) sowie der Nationalen Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen (NAKOS) ca. 180 Seniorenbüros, 180 Freiwilligenagenturen und 340 Selbsthilfekontaktstellen. Diese aus Modellprogrammen hervorgegangenen Formen der Mittlerorganisationen für bürgerschaftliche Aktivitäten sind ausführlich evaluiert und dokumentiert worden (Keupp 2003; Ebert u.a. 2002; Braun 1998; Braun u.a. 1996).

Engagementbereiche älterer Menschen

Die beiden Alterssurveys von 1996 und 2002 (Kohli & Künemund 2001; Künemund 2004) zeigen, dass das faktische Engagement älterer Menschen in den „neuen" Bereichen ehrenamtlichen Engagements gegenüber dem traditionellen Ehrenamt eher gering ist.[63] Mit dem Nachrücken anders sozialisierter Geburtsjahrgänge mit einem besseren Bildungsprofil wird sich dieses Bild aber voraussichtlich verschieben. Trotzdem wird es auf absehbare Zeit sowohl einen Bedarf an neuen wie an traditionellen Engagementformen unter den älteren Menschen geben. Die neuen Formen des Engagements haben aber eine nicht zu unterschätzende Pionierfunktion für die Etablierung innovativer Engagementformen.

Die Kommission misst dem Engagement „von Älteren für Ältere" und solchen Engagementformen, die explizit den Zusammenhalt der Generationen fördern sollen, hohe Bedeutung bei. Diese Aktivitäten können sowohl als traditionelles Engagement als auch unter den so genannten „neuen Engagementformen" gefunden werden. Mittelfristig ist auf Grund des demografischen Wandels absehbar, dass das bürgerschaftliche Engagement von Älteren für Ältere im Bereich der sozialen und pflegerischen Versorgung älterer Menschen an Bedeutung gewinnen wird. Dabei werden insbesondere neue intelligente Mischungen aus familialer, professioneller und ehrenamtlicher Unterstützung bzw. Pflege zur langfristigen Stabilisierung von privaten Hilfearrangements relevanter werden. Es sprechen aber nicht nur vermeintliche Sachzwang- oder Kostenargumente für neue Formen gemischter Hilfearrangements. Durch die bessere Einbeziehung von freiwilligen Helfern kann die Lebensqualität der Hilfebedürftigen durch die Ausweitung der persönlichen Netzwerke gesteigert werden. Die Kombination der unterschiedlichen Kompetenzen von Betroffenen, Angehörigen, Professionellen und freiwilligen Helfern von Hilfebedürftigen erhöht langfristig die Qualität der Versorgung. Das Modellprogramm „Altenhilfestrukturen der Zukunft" hat gezeigt, dass auch die Stärkung des Verbraucherschutzes für hilfebedürftige Ältere unter angemessenen Rahmenbedingungen durch die bessere Einbindung von freiwilligen – anwaltschaftlich handelnden – Helfern in Unterstützungsarrangements gefördert werden kann (BMFSFJ 2004: 84ff., siehe auch den Abschnitt „Verbraucherpolitik" in diesem Bericht). Damit verlässliche Aussagen über die erhofften Zugewinne an Lebensqualität und Effektivität der Hilfeleistungen getroffen werden können, sind in Zukunft vermehrte Anstrengungen zu einer wissenschaftlichen Evaluation dieser Engagementformen nötig.

Anhand einiger konkreter Beispiele soll verdeutlicht werden, wo die Kommission Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft sieht.

[63] Die entsprechenden statistischen Daten zur Verteilung der älteren Bevölkerung auf die einzelnen Engagementbereiche werden in Kapitel 7.3 Empirische Befunde zum freiwilligen Engagement älterer Menschen dargestellt.

Bürgerschaftliches Engagement in der Hospizbewegung

Für die 5. Altenberichtskommission ist das Feld der Hospizarbeit aus mindestens drei Gründen exemplarisch für mögliche zukünftige Entwicklungen des Engagements von älteren Menschen für ältere Menschen: a) wegen der altersspezifischen Motivation und dem Zugang der freiwillig Engagierten, welche mit dem Thema „Tod und Sterben" verbunden sind; b) wegen der vorbildlichen Freiwilligenkultur, insbesondere im Bereich der Fort- und Weiterbildung, die sich in der Hospizbewegung entwickelt hat und c) wegen der Herausforderungen, die sich in der Interaktion von Freiwilligen mit dem formellen medizinischen und pflegerischen Versorgungssystemen zeigen.

Die Hospizarbeit hat das Ziel, unheilbar kranke und sterbende Menschen in der letzten Phase ihres Lebens zu unterstützen und zu pflegen, damit sie in dieser Zeit so bewusst, sinnerfüllt und zufrieden und gleichzeitig durch palliative Versorgung so beschwerdearm wie möglich leben können (Kruse im Druck; Student, Mühlum & Student 2004). Sie richtet ihre Unterstützung außerdem an Angehörige. Sterben wird als ein Teil des Lebens betrachtet, der nicht ausgegrenzt werden sollte, sondern in den Alltag zurückgeholt werden muss. Damit ist eng das Ziel der Ent-Hospitalisierung und die Ermöglichung des „guten Sterbens" Zuhause verbunden, das auch durch den Ausbau von Strukturen der ambulanten Sterbebegleitung und Palliativversorgung erreicht werden soll. Die rund 25-jährige Geschichte der Hospizbewegung in Deutschland ist ohne bürgerschaftliches Engagement nicht vorstellbar. In der ersten Phase wurde die Hospizidee beinah ausschließlich durch freiwilliges Engagement in Institutionen und Gemeinden getragen und ambulante wie stationäre Hospizdienste gegründet. So basieren fast alle Hospizgründungen auf dem Engagement von Ehrenamtlichen. Laut Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Hospiz sind heute etwa 80.000 Menschen bürgerschaftlich in der Hospizbewegung engagiert, dabei handelt es sich zu einem großen Teil um ältere Frauen und Männer.

Die Motivation, ein Engagement in der Hospizarbeit aufzunehmen, liegt bei älteren Menschen häufig in der persönlichen Betroffenheit, sei es durch den Verlust des Partners, anderer Angehöriger und Freunde oder durch Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit. Dabei wird aus den Hospizinitiativen sowohl von negativen Erfahrungen mit dem Sterben in konventionellen Einrichtungen als auch von positiven Erfahrungen im Kontakt mit ambulanten und stationären Hospizdiensten als Auslöser für einen Engagementwunsch berichtet. Ein weiteres altersspezifisches Motiv kann in der Auseinandersetzung mit den existenziellen Themen „Tod und Sterben" liegen. Für die Freiwilligen bietet das Engagement in der Hospizarbeit die Möglichkeit, die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit mit fachlichen Lernprozessen zu verbinden. Gleichzeitig steht den freiwillig Engagierten ein breites Spektrum von sozialen und organisatorischen Tätigkeiten offen, die je nach eigenen Wünschen und Kompetenzen näher oder weiter von der direkten Begleitung von Sterbenden entfernt angesiedelt sein können. Damit sind in der Hospizarbeit lange Engagementkarrieren bis ins sehr hohe Alter mit sich verschiebenden Tätigkeitsschwerpunkten möglich, die auch Gelegenheit zum Austausch mit jüngeren Generationen bieten.

In der Hospizarbeit sind viele Elemente der Gewinnung und Pflege von Freiwilligen bereits vorbildlich realisiert, die von der Kommission auch in anderen Engagementfeldern als notwendige Voraussetzung für eine qualitativ gute und nachhaltige Freiwilligenarbeit angesehen werden. Die Schulung von freiwilligen Helfern ist ein zentraler Aspekt der Hospizarbeit. Dabei geht es nicht nur um die einmalige Befähigung für die Aufgaben in der Hospizarbeit, sondern auch um eine kontinuierliche Begleitung der Freiwilligen durch Bildungs- und Supervisionsangebote. Es findet i.d.R. eine Verknüpfung von fachlichen und persönlichen Fort- und Weiterbildungszielen statt, u.a. um den Wünschen der freiwilligen Helfer nach Selbstentfaltung, Selbstpflege und nach Unterstützung bei der Bewältigung eigener Ängste gerecht zu werden.

Mit der Etablierung der Hospizbewegung und der erfolgreichen Gründung und Unterhaltung vieler ambulanter und stationärer Hospizdienste hat sich auch die Rolle der Ehrenamtlichen verändert. Sie sind heute weniger als vor einigen Jahren die treibenden Initiatoren von Hospizdiensten und „Motor einer Bürgerbewegung"; vielmehr verstehen sie sich mehr und mehr als Mitglieder in den multiprofessionellen Teams der Hospizdienste. Die notwendige und gewollte Kooperation von freiwilligen und professionellen Mitarbeitern ist auch in der Hospizbewegung mit Spannungen und Konflikten verbunden, insbesondere dort, wo Hospizdienste mit Pflegeheimen kooperieren. Im Gegensatz zu anderen Feldern des bürgerschaftlichen Engagements bieten kontinuierliche Fortbildungsveranstaltungen und die Einbeziehung von Freiwilligen in Supervision und Teambesprechungen einen systematischen Ort, wo evtl. auftretende Konflikte bearbeitet werden können. Für die Freiwilligen ist das Engagement in der Hospizbewegung auf der einen Seite eine soziale Tätigkeit mit zum Teil sehr persönlichen intimen Kontakten mit Sterbenden, auf der anderen Seite ist es ein politisches Engagement, weil darin nach wie vor die Kritik an den herrschenden Versorgungsstrukturen und bürokratischen Regelungen der Pflegeversicherung, die ein würdevolles, selbstbestimmtes Leben bis zum Ende teilweise behindern, impliziert ist.

Bürgerschaftliches Engagement in der pflegerischen Versorgung älterer Menschen

In der Diskussion um die Zukunft der pflegerischen Versorgung älterer Menschen gilt die Förderung/Ermöglichung von gemischten Unterstützungsarrangements aus familiären, professionellen und ehrenamtlichen Helfern als Erfolg versprechendes Mittel, um die Herausforderungen der demografischen Entwicklung in diesem sozialpolitischen Feld zu bewältigen. Bereits heute betätigen sich freiwillig Engagierte in vielfältiger Form bei der Unterstützung von älteren pflegebedürftigen Menschen. Eine Studie aus Baden-Württemberg (Klie, Hoch & Pfundstein 2004) zeigt beispielsweise für die stationäre Altenpflege auf, dass dort, wo freiwillige Helfer in die Arbeit des Heimes einbezogen werden, ihr Tätigkeitsspektrum sehr breit ist. An erster Stelle der Aktivitäten steht der Besuch von Heimbewohnerinnen und -bewohnern, gefolgt von der Mitwirkung bei Gruppenangeboten innerhalb der Heime. Auch die Organisation von Festen oder Basaren, der Dienst in Bewohnercafeterias oder das Vorlesen für Bewohnerinnen und Bewohner und die Organisation von Gesprächskreisen spielen eine bedeutende Rolle. Deutlich wird in dieser Untersuchung aber auch, dass die Einrichtungen i.d.R. keine systematischen Konzepte für die Einbeziehung von Freiwilligen haben, sodass hier noch ein großer Entwicklungsbedarf besteht.

Die Kommission möchte auf einen Bereich hinweisen, der bisher quantitativ nicht an der Spitze des Engagements in diesem Feld rangiert, zukünftig aber eine bedeutendere Rolle spielen könnte: das freiwillige Engagement von jungen Alten für hilfebedürftige Hochaltrige in der anwaltschaftlichen Interessenvertretung und der Sachwalterschaft beim Verbraucherschutz im Bereich sozialer Dienstleistungen und der pflegerischen Versorgung.

Beispielhaft sei hier ein Projekt der Bundesinteressenvertretung der Altenheimbewohner (BIVA) zur Qualifizierung von Heimbeiräten und Heimfürsprechern durch sogen. Multiplikatoren genannt. Die BIVA hat in verschiedenen Bundesländern ehrenamtliche Beraterinnen und Berater ausgebildet, um vor Ort Heimbeiräte zu informieren, zu beraten und sie bei der Wahrnehmung ihrer Mitwirkungsrechte zu unterstützen. Die Heimbeiräte vertreten die Interessen der Heimbewohnerinnen und -bewohner gegenüber dem Heimträger und den Heimmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, nehmen aber gleichzeitig auch eine Vermittlerrolle zwischen beiden ein. Sie sind überwiegend in die Veranstaltungs- und Tagesgestaltung eingebunden, sie haben aber auch Mitspracherechte in Fragen der Vertragsgestaltung und bei Entgeltveränderungen. Das novellierte Heimgesetz sieht neben der Möglichkeit, auch externe Mitglieder in den Heimbeirat zu wählen, u.a. erweiterte Mitspracherechte des Heimbeirats in Fragen der Qualitätssicherung und bei den Leistungs-, Qualitäts- und Vergütungsvereinbarungen mit den Kostenträgern vor. Mehr Mitsprache in diesen Fragen und bei der Gestaltung der Lebensverhältnisse im Heim sowie der Pflege und Betreuung werden auch von den Heimbeiräten selbst gewünscht. Nach den Erfahrungen der BIVA ist die gesetzgeberisch angestrebte Aufwertung der Heimbeiratsarbeit allein durch eine Ausweitung des Personenkreises und der Mitwirkungsbereiche nicht zu erreichen. In der Weiterbildung der Heimbeiräte liegt eine wesentliche Voraussetzung für die effektive Förderung der Heimbeiratsarbeit. Die freiwillig engagierten Multiplikatoren unterstützen in regelmäßigen Gesprächen die Heimbeiräte und Heimfürsprecher bei der Durchsetzung ihrer Interessen, indem sie ihr Wissen weitergeben und Kontakte und Austausch mit anderen Heimbeiräten organisieren. Das Projekt der Multiplikatorenschulung lief in vier Bundesländern und ist in Schleswig-Holstein durch die Landesregierung dauerhaft etabliert worden.

Auch die in Deutschland existierenden Pflege-Not-Telefone als Informations- und Beschwerdestellen für Probleme mit Heimen oder ambulanten Diensten arbeiten überwiegend mit freiwillig engagierten älteren Menschen. Die freiwilligen Helfer im Telefondienst beraten und informieren Pflegebedürftige und ihre Angehörigen bei Pflegeproblemen mit professionellen Anbietern und schalten ggf. Heimaufsicht oder MDKs ein oder informieren die Öffentlichkeit über Missstände in der pflegerischen Versorgung älterer Menschen. Ihnen kommt eine wichtige Funktion bei der basisnahen Verbraucherberatung und Verbraucherorganisierung zu.

In beiden genannten Beispielen unterstützen die freiwillig engagierten Seniorinnen und Senioren ältere Pflegebedürftige bei der Durchsetzung ihrer Rechte und leisten damit einen Beitrag zur Verbesserung ihrer Lebensverhältnisse.

Die Unterstützung von Älteren durch Ältere wird nicht nur in zahlreichen Satzungen von Initiativen, Organisationen und Vereinigungen als vorrangiges Ziel hervorgehoben, sondern auch durch viele Projekte als besonders wichtig unterstrichen. In den Satzungen wird dies hauptsächlich unter dem vorrangigen Ziel der Verbesserung der Lebensqualität und der Gesundheit für Ältere subsumiert. Darüber hinaus werden vor allem Mitspracherechte in der Gesellschaft, Einfluss in Politik und Zivilgesellschaft, Verantwortungsübernahme in der Demokratie sowie Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit, Anerkennung der Lebensleistung der älteren Generation und der ehrenamtlich Tätigen in der Gesellschaft, Chancengleichheit und soziale Sicherheit für die älteren Menschen als Ziele genannt.

7.3 Empirische Befunde zum freiwilligen Engagement älterer Menschen

7.3.1 Faktisches Engagement von älteren Menschen

Seit Mitte der 1980er-Jahre zeigt sich in Deutschland ein Wachstum der Engagementbereitschaft und des reali-

sierten Engagements in allen Dimensionen bei den über 60-Jährigen[64], wobei das freiwillige Engagement älterer Menschen ein weites Spektrum abdeckt, das von Unterstützungsleistungen in der Familie und der Nachbarschaft über freiwillige Aktivitäten in Sportvereinen, Kirchengemeinden und Politik bis zum traditionellen Ehrenamt reicht. Da die vorliegenden Studien aber zum überwiegenden Teil das Engagement älterer Menschen nicht als bürgerschaftliches Engagement definieren, muss hier zunächst auf die empirisch erfassten Engagementkategorien zurückgegriffen werden. Die vorliegenden Studien kommen bei der quantitativen Beurteilung des Engagements Älterer zu jeweils unterschiedlichen Ergebnissen, die eine große Streuung bei den angegebenen Beteiligungsquotienten aufweisen. Der Grund liegt in unterschiedlichen Erhebungsmethoden und Messkonzepten (Künemund 2004). Folgende Formulierungen wurden in den vorliegenden Studien verwendet:

[64] Die nachfolgenden Ausführungen stützen sich im Wesentlichen auf die Expertise von Künemund (2004) „Partizipation und Engagement älterer Menschen“ für den 5. Altenbericht, der Auswertungen der beiden vorliegenden Befragungen des Alterssurvey 1996 und 2002 vorgenommen hat, auf die bis zum Redaktionszeitpunkt vorliegenden Ergebnisse der beiden Befragungswellen des Freiwilligensurveys 1999 und 2004 (Brendgens, Braun 2001; Gensicke 2004), sowie auf die Expertise von Menning (2004), die auf der Grundlage der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes von 2001/02 die Zeitverwendung älterer Menschen – unter anderem auch für bürgerschaftliches Engagement – untersucht hat.

a) Sowohl der Freiwilligensurvey als auch der Alterssurvey weisen einen Anstieg der *Engagementquoten* zwischen ihrer ersten und zweiten Befragung aus (Tabelle 29). Beim Freiwilligensurvey liegt der Anstieg zwischen 1999 und 2004 in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen bei 5 Prozentpunkten (auf 40 Prozent), in der Altersgruppe der 65- bis 74-Jährigen bei 5 Prozentpunkten (auf 32 Prozent) und bei den 75-Jährigen und Älteren bei 2 Prozentpunkten (auf 19 Prozent). Der Alterssurvey findet bei den 55- bis 69-Jährigen einen Anstieg um 8 Prozentpunkte (auf 21 Prozent) und bei den 70- bis 85-Jährigen um 2 Prozentpunkte (auf 9 Prozent) im Zeitraum von 1996 bis 2002.

Das ehrenamtliche Engagement älterer Menschen ist bemerkenswert und nimmt erst in der höchsten Altersgruppe deutlich ab. Tabelle 29 zeigt, dass die Engagementquoten der „jungen Alten“ durch Zuwächse in den letzten Jahren heute den Stand der Bevölkerung im mittleren Alter erreichen. Diese letztere Gruppe konnte keine entsprechenden Zugewinne vorweisen. Im Freiwilligensurvey hat sich der Abstand zwischen den 45- bis 54-Jährigen und den 55- bis 64-Jährigen um 5 Prozentpunkte verringert und zur Angleichung auf jeweils 40 Prozent geführt, während der Alterssurvey im Zeitraum von 1996-2002 sogar eine Abstandsverringerung von 9 auf 2 Prozentpunkte bei den Altersgruppen der 40- bis 54-Jährigen (1996: 22 Prozent, 2002: 23 Prozent) und den 55- bis 69-Jährigen (1996: 13 Prozent, 2002: 21 Prozent) aufzeigt (bei viel niedrigeren Ausgangsquoten als im Freiwilligensurvey).

Übersicht 2

Begriffe: Aktive Beteiligung, freiwilliges Engagement und ehrenamtliche Tätigkeit

Alterssurvey 1996, 2002 (Künemund 2004, Tabellenanhang)
Üben Sie dort eine Funktion aus oder haben Sie ein Ehrenamt inne? (Frage wurde gestellt, falls eine oder mehrere Mitgliedschaften in Gruppen oder Organisationen genannt wurden)
Üben Sie vielleicht noch eine andere Funktion aus, z.B. als Elternvertreter oder in der Nachbarschaftshilfe?
= e*hrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden*

Freiwilligensurvey 1999, 2004 (Brendgens, Braun 2001: 221):
1. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, außerhalb von Beruf und Familie irgendwo mitzumachen, beispielsweise in einem Verein, einer Initiative, einem Projekt oder einer Selbsthilfegruppe. Ich nenne Ihnen verschiedene Bereiche, die dafür in Frage kommen. Sind Sie in einem oder mehreren der folgenden Bereiche aktiv beteiligt?
= *„aktiv“ Beteiligte*
2. Uns interessiert nun, ob Sie in den Bereichen, in denen Sie aktiv sind, auch ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben oder in Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen engagiert sind. Es geht um freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt.
= *freiwillig Engagierte*

Zeitbudgeterhebung 2001/02 des Statistischen Bundesamtes (Personenfragebogen, S.7):
Sind sie in einem oder mehreren der nachstehenden Bereiche ehrenamtlich aktiv? Falls ja, geben sie bitte an, ob Sie sich über die einfache Mitgliedschaft hinaus aktiv beteiligt haben oder ein Amt übernommen haben und wie hoch der durchschnittliche Zeitaufwand in Stunden pro Woche hierfür war.
= *aktive Beteiligung* und *ehrenamtliches Engagement*

Tabelle 29

Beteiligung am bürgerschaftlichen Engagement in verschiedenen Studien

	Beteiligungsquoten (%)			Altersgruppe	Bezugsgröße	Quelle
	Insg.	Männer	Frauen			
Freiwilligensurvey 1999	*40 %* *35 %* *27 %* *17 %*	*45 %* *41 %* *31 %* –	*36 %* *29 %* *22 %* –	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre 75 Jahre +	freiwilliges Engagement	Gensicke 2004
Freiwilligensurvey 2004	*40 %* *40 %* *32 %* *19 %*	*44 %* *42 %* *39 %* –	*36 %* *37 %* *27 %* –	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre 75 Jahre +	freiwilliges Engagement	Gensicke 2004
Alterssurvey 1996	*22 %* *13 %* *7 %*	*25 %* *18 %* *9 %*	*18 %* *9 %* *6 %*	40-54 Jahre 55-69 Jahre 70-85 Jahre	Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden	Kohli, Künemund 2001
Alterssurvey 2002	*23 %* *21 %* *9 %*	*22 %* *23 %* *15 %*	*23 %* *18 %* *5 %*	40-54 Jahre 55-69 Jahre 70-85 Jahre	Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden	Künemund 2004
Zeitbudgeterhebung 1991/92	*22 %* *16 %*	*25 %* *(21) %*	*20 %* *(14) %*	60-69 Jahre 70+ Jahre	Ausübung eines Ehrenamtes	Schwarz 1996
Zeitbudgeterhebung 2001/02		*24 %* *22 %* *19 %* *13 %*	*18 %* *20 %* *16 %* *11 %*	40-59 Jahre 60-64 Jahre 65-74 Jahre 75+ Jahre	Ausübung eines Ehrenamtes	Menning 2004

( ): unsicherer Zahlenwert, da Fallzahl sehr gering.
Quelle: Menning (2004), eigene Ergänzungen.

Interessant sind dabei die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Entwicklung. Bei den Frauen haben sich vor allem in der mittleren Altersgruppe die Engagementquoten stark erhöht: im Freiwilligensurvey von 29 auf 37 Prozent (Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen), im Alterssurvey von 9 auf 18 Prozent (Altersgruppe der 55- bis 69-Jährigen). Dagegen sind, je nach Studie, in den beiden benachbarten weiblichen Altersgruppen mittlere bis gar keine Anstiege zu verzeichnen. Etwas anders liegt die Situation bei den Männern: Hier liegen die höchsten Zuwächse in der Altersgruppe der 65- bis 74-Jährigen mit einem Anstieg von 31 auf 39 Prozent im Freiwilligensurvey bzw. von 9 auf 15 Prozent im Alterssurvey (70 bis 85 Jahre).

Fazit: In den letzten Jahren ist die Beteiligung älterer Menschen am ehrenamtlichen Engagement gestiegen. Sie liegt mittlerweile genauso hoch wie bei der Bevölkerung im mittleren Alter. Die Zuwächse sind bei den Frauen in der Gruppe der „jungen Alten" am stärksten, bei den Männern in der Gruppe der „älteren Alten". Das ehrenamtliche Engagement ist bei den „jungen Alten" am höchsten und nimmt bei den „älteren Alten" wieder ab.

b) Die *Zeitumfänge*, die in verschiedenen Studien für das Engagement älterer bürgerschaftlich Aktiver ermittelt wurden, sind beträchtlich: Sie liegen zwischen durchschnittlich 15 und 29 Stunden im Monat (Tabelle 30). Menning (2004) kommt in einer Expertise auf Basis der Zeitbudgeterhebung 2001/02 mit den Daten des Personenfragebogens zu Aktivitätsumfängen, die in dieser Größenordnung liegen. Danach leisten ältere Menschen ab dem 60. Lebensjahr im Durchschnitt zwischen knapp 19 und 22 Stunden Arbeit im bürgerschaftlichen Engagement. Dabei nimmt die für die *aktive Beteiligung* aufgewendete Zeit bis zur Mitte des 8. Lebensjahrzehnts noch zu und erreicht ihre höchsten Werte in der Altersgruppe der 65- bis 74-Jährigen. Der Teil der älteren Menschen, der sich für eine Tätigkeit des bürgerschaftlichen Engagements entscheidet, ist also offenbar bereit, große Teile seiner durch den Ruhestand gewonnenen disponiblen Zeit in diese Aktivität zu investieren. Da gleichzeitig mit den Mittelwerten der aufgewendeten Zeit auch die Streuung mit zunehmendem Alter bis zum 74. Lebensjahr steigt, ist allerdings anzunehmen, dass sich die Intensität des bürgerschaftlichen Engagements mit steigendem Alter stärker differenziert und die Bandbreite größer wird zwischen denen, die ihrem Engagement besonders viel Zeit widmen und denen, die eher sporadisch und mit geringem zeitlichen Aufwand bürgerschaftlich aktiv werden.

Tabelle 30

Aufgewendete Zeit für bürgerschaftliches Engagement in verschiedenen Studien

	Stunden pro Monat			Altersgruppe	Bezugsgröße	Quelle
	Insg.	Männer	Frauen			
Zeitbudgeterhebung 1991/92	16 20 22 19	15 20 21 18	17 20 23 20	40-59 Jahre 60-64 Jahre 65-74 Jahre 75+ Jahre	bürgerschaftliches Engagement: Aktive Beteiligung	Menning 2004
Zeitbudgeterhebung 2001/02	18 26 21 (24)	19 28 24 (30)	16 23 19 (19)	40-59 Jahre 60-64 Jahre 65-74 Jahre 75+ Jahre	bürgerschaftliches Engagement: Ehrenamt	Menning 2004
Alterssurvey 1996	 18 17 15	 19 18 15	 16 16 (15)	40-45 Jahre 55-69 Jahre 70-85 Jahre	Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden	Kohli, Künemund 2001
Alterssurvey 2002	 19 16 17	 19 18 20	 19 15 (11)	40-45 Jahre 55-69 Jahre 70-85 Jahre	Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden	Künemund 2004

( ): unsicherer Zahlenwert, da Fallzahl sehr gering.
Quelle: Menning (2004), eigene Ergänzungen.

Sowohl der Freiwilligensurvey als auch der Alterssurvey belegen, dass in den höheren Altersgruppen Männer im Durchschnitt mehr Zeit für ihre ehrenamtliche Arbeit aufwenden als Frauen mit einem Ehrenamt. Die Unterschiede sind gravierend. Es kann vermutet werden, dass dies mit der Struktur von Ehrenämtern in Zusammenhang steht, dass Männer beispielsweise eher in zeitintensiven Leitungsfunktionen von Vereinsvorständen oder anderen Gremien zu finden sind als Frauen. Dies kann mit den vorliegenden Daten aber nicht belegt werden. Ein Vergleich der Alterssurveys von 1996 und 2002 (Tabelle 30) zeigt weiter, dass nur in der Gruppe der 70- bis 85-jährigen Männer ein bedeutender Anstieg des zeitlichen Umfangs im ehrenamtlichen Engagement stattgefunden hat. Dies gilt weder für die 55- bis 69-jährigen Männer noch für die älteren Frauen insgesamt, hier ist der Zeitumfang im Wesentlichen konstant geblieben.

Fazit: Der Zeitaufwand älterer Menschen für die aktive Beteiligung im bürgerschaftlichen Engagement ist beträchtlich. Der Zeitumfang für Ehrenämter liegt bei den Männern deutlich höher, bei den Frauen ist ein solcher genereller Zusammenhang nicht festzustellen. Im Zeitvergleich findet sich lediglich in der Gruppe der 70- bis 85-jährigen Männer ein wesentlicher Anstieg des Zeitumfangs ehrenamtlicher Aktivitäten.

c) Nach den Ergebnissen des Alterssurveys ist gut die Hälfte der 40- bis 85-Jährigen *Mitglied* in mindestens einem Verein oder Verband, und von diesen sind wiederum die Hälfte Mitglied in mindestens zwei Vereinen oder Verbänden. Männer sind in allen Altersgruppen häufiger Mitglied als Frauen. Und im Osten Deutschlands sind solche Mitgliedschaften bei Männern und Frauen seltener als im Westen. Beim Vergleich der Altersgruppen kann ein leichter Rückgang der Mitgliedschaftsanteile festgestellt werden. Was die Häufigkeit der Teilnahme an Zusammenkünften, Veranstaltungen und Sitzungen betrifft, lässt sich zwischen 1996 und 2002 eine leichte Zunahme erkennen – die 40- bis 85-Jährigen geben im Jahr 2002 etwas häufiger an, ein- oder mehrmals wöchentlich in diesen Vereinen oder Verbänden eingebunden zu sein. Diese Intensivierung zeigt sich insbesondere bei den Ruheständlern im Osten Deutschlands, in schwächerer Form aber auch im Westen.

Neben diesen Mitgliedschaften in Gruppen, Vereinen und Verbänden hatte der Alterssurvey auch informelle Gruppen in den Blick genommen: Treffen in informellen, aber dennoch festen Gruppen, wie einem Stammtisch, Kaffeeklatsch, Skatabende oder auch Gruppen, die regelmäßig gemeinsam wandern. Wie bereits 1996 ergibt sich ein Anteil von 40 Prozent bei den 40- bis 85-Jährigen, die sich in solchen informellen Gruppen treffen. Die Partizipationsquote nimmt insgesamt über die Altersgruppen hinweg betrachtet leicht ab, und zwar beschleunigt etwa ab dem 60. Lebensjahr. Bei den 40- bis 64-Jährigen sind jedenfalls über 40 Prozent, bei den 70- bis 85-Jährigen hingegen nur noch 30 Prozent in solche informelle Gruppen eingebunden. Im Gegensatz zu 1996 zeigen sich in den Daten von 2002 keine signifikanten Zunahmen der Treffen über die Altersgruppen hinweg.

Fazit: Ungefähr die Hälfte der über 40-Jährigen sind Mitglied in mindestens einem Verein oder Verband, Männer häufiger als Frauen und Westdeutsche häufiger als Ostdeutsche. Fast ebenso hoch liegt die Beteiligung an informellen Freizeit- und Geselligkeitsgruppen. Die aktive Teilnahme an Vereins- bzw. Verbandsaktivitäten hat in den letzten Jahren leicht zugenommen. Sowohl bei formellen als auch bei informellen Gruppen nehmen Mitgliedschaft und aktive Beteiligung mit hohem Alter wieder ab.

d) Vergleicht man die *Engagementbereiche*, in denen ältere Menschen tätig sind, so zeigen die vorliegenden Studien, übereinstimmend, dass die Engagementbereiche „Sport und Bewegung“, „kirchlicher und religiöser Bereich“ und „sozialer Bereich“, gefolgt von „Freizeit und Geselligkeit“ und „Kultur und Musik“ an der Spitze der Aufgabenfelder stehen, die von älteren Menschen übernommen werden. Die Bereiche „Politik“, „Umwelt und Naturschutz“ und andere bürgerschaftliche Aktivitäten folgen bereits mit größerem Abstand. Rund 25 Prozent der sich ehrenamtlich engagierenden Älteren tun dies im Bereich Sport und Bewegung, wobei die Anteile bei den 50- bis 59-Jährigen noch höher liegen. Dahinter folgen kirchliche bzw. religiöse Gruppen mit 22 Prozent und die wohltätigen Organisationen mit 20 Prozent (Brendgens, Braun 2001).

Die relativ hohe Bedeutung sportlicher Aktivitäten wird auch in einer neueren Studie des Instituts für Freizeitwirtschaft bestätigt. Demnach betreiben knapp zwei Drittel der 55- bis 69-Jährigen sportliche Aktivitäten und noch über 35 Prozent der 70-Jährigen und Älteren. Allerdings zeigt sich mit zunehmendem Alter eine Bedeutungsverschiebung im Sport: Während jüngere Menschen eher auf Leistung ausgerichtet sind, orientieren sich Ältere eher an der Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Fitness, wobei für Ältere die Umgebung immer größere Bedeutung bekommt. Dies heißt auch, dass sportbegleitende und auf die konkreten Wünsche der Älteren eingehende Angebote wie Massagen, Gastronomie etc. gefragt sind. Das wachsende Potenzial älterer Sportlerinnen und Sportler erfordert also auch ein Umdenken bei den traditionellen Sportanbietern, sei es in Vereinen oder in Fitnessstudios.

Die beiden vorliegenden Wellen des Alterssurveys erlauben eine Differenzierung nach Engagement in altersgruppenübergreifenden und altersspezifischen Kontexten (Künemund 2004). Nach den Analysen der zweiten Welle des Alterssurveys hat sich das Engagement zwischen 1996 und 2002 nur minimal von den altersunspezifischen Gruppen hin zu den altersspezifischen Gruppen, Vereinen und Verbänden verlagert.

Im altersspezifischen Segment der Vorruhestandsgruppen, Seniorengenossenschaften, Seniorenselbsthilfegruppen, Seniorenakademien sowie der Seniorenarbeit der Parteien und Gewerkschaften liegt die Quote der dort Aktiven sehr niedrig. Als Mitglieder einer Seniorengenossenschaft oder einer beliebigen Seniorenselbsthilfegruppe bezeichnen sich nur 0,8 Prozent der 40- bis 85-Jährigen, 1996 waren es ebenfalls 0,8 Prozent. An Seniorenakademien und Weiterbildungsgruppen beteiligen sich nur 0,4 Prozent (1996: 0,3 Prozent), im Bereich der politischen Interessenvertretung Älterer, also in Seniorenbeiräten bzw. -vertretungen oder in der Seniorenarbeit von Parteien und Gewerkschaften 0,6 Prozent (1996: 0,7 Prozent). Seniorengenossenschaften und Seniorenselbsthilfegruppen oder Gruppen für freiwillige Tätigkeiten und Hilfen haben keinen Zuwachs zu verzeichnen, bei den Parteien und Gewerkschaften sind die Mitgliedschaftsquoten der 70- bis 85-Jährigen sogar eher zurückgegangen. Eine leichte Zunahme zeigt sich hingegen im „traditionellen“ Bereich altersspezifischen Engagements – den Seniorenfreizeitstätten, -treffpunkten sowie Sport- und Tanzgruppen, insbesondere bei den 55- bis 69-jährigen Frauen.

Bei den altersunspezifischen Gruppen – auch bei den 70- bis 85-Jährigen ist eine Mitgliedschaft in diesem Bereich mit knapp 38 Prozent deutlich häufiger als solche im altersspezifischen Bereich (15 Prozent) – liegen nach wie vor die Sportvereine und geselligen Vereinigungen an erster Stelle. Beim altersunspezifischen Engagement gibt es bei den kirchlichen Gruppen eine geringfügig höhere Zahl von Nennungen der 55- bis 69-jährigen Frauen. Bei den politischen Parteien, wohltätigen Organisationen sowie den Heimat- und Bürgervereinen zeigt sich eine leichte Zunahme in der Gruppe der 70- bis 85-jährigen Männer.

Fazit: Ältere Menschen beteiligen sich immer noch überwiegend in „traditionellen“ und „altersunspezifischen“ Engagementbereichen wie Sportgruppen, kirchlichen und sozialen Organisationen oder Freizeit- und Geselligkeitsgruppen. „Neue“ und „altersspezifische“ Engagementfelder z.B. in der Seniorenpolitik bleiben trotz hoher öffentlicher Aufmerksamkeit weiterhin eher randständig.

7.3.2 Engagementpotenziale und Engagementmobilität

Wenn das freiwillige Engagement älterer Menschen gefördert und unterstützt werden soll, dann ist eine Einschätzung der Engagementpotenziale und -reserven in der älteren Bevölkerung und der Mobilität des ehrenamtlichen Engagements wichtig.

a) Zunächst setzt ein neu aufgenommenes oder erweitertes freiwilliges Engagement eine entsprechende Motivation und Bereitschaft voraus. Es gibt mehrere Wege, das *Potenzial für freiwilliges Engagement* im Alter zu schätzen. Allerdings sollten die folgenden quantitativen Berechnungen nicht überinterpretiert werden, da die Angabe von Häufigkeiten und prozentualen Verteilungen in einem hohen Maße abhängig ist von den jeweils zugrunde gelegten Definitionen und Messverfahren (Künemund 2004). Die im internationalen Vergleich niedrigen Engagementquoten werden – trotz der schwierigen Vergleichbarkeit auf Grund unterschiedlicher Begriffstraditionen – ebenfalls in der Regel so interpretiert, dass in Deutschland noch Engagementreserven bestehen. Auch wenn man davor warnen muss, die Ergebnisse von Befragungen zur Engagementbereitschaft mit dem tatsächlich zu realisierenden Engagementpotenzial gleichzusetzen, deu-

ten die Ergebnisse doch auf Engagementpotenziale hin, die nachgefragt werden können.

In den beiden Freiwilligensurveys wurde das vorhandene, aber noch nicht verwirklichte Engagementpotenzial der älteren Bevölkerung ermittelt, indem die Nicht-Engagierten gefragt wurden, ob sie zum freiwilligen Engagement eventuell oder bestimmt bereit wären. Die so ermittelten Bereitschaftsquoten sind in der folgenden Tabelle 31 abzulesen. Hier zeigt sich zwischen 1999 und 2004 ein deutlicher Anstieg der Engagementbereitschaft in allen Altersgruppen und bei beiden Geschlechtern: In der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen von 25 auf 33 Prozent, bei den 55- bis 64-Jährigen von 22 auf 30 Prozent und bei den 65- bis 74-Jährigen von 12 auf 20 Prozent und bei den 75-Jährigen und Älteren von 7 auf 10 Prozent.

Allerdings fehlen auch bestimmte Informationen hinsichtlich der Engagementmöglichkeiten älterer Menschen. Zum einen fehlen Daten über *qualitative* Engagementpotenziale – Ehrenamtliche können oft qualitativ mehr als ihnen zugestanden wird und wären daher sicher häufiger zur Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben bereit. Zum anderen wird in der bisherigen Diskussion eine allgemeine Nachfrage nach bürgerschaftlichem Engagement der älteren Bevölkerung unterstellt, ohne dass dieser *Engagementbedarf* inhaltlich spezifiziert und quantitativ bewertet wird. Konkret: In welchen gesellschaftlichen Feldern möchten sich ältere Frauen und Männer engagieren und ihre Kompetenzen einbringen und wo werden sie mit welchen Qualifikationen benötigt? Nur wenn diese Fragen beantwortet sind, können ziel- und passgenaue Maßnahmen der Engagementförderung geplant und verwirklicht werden. Andernfalls schult man Seniorinnen und Senioren für Aufgaben und Aktivitäten, die wenig bis gar nicht nachgefragt werden, während in anderen sozialen Tätigkeitsfeldern ehrenamtliche Helferinnen und Helfer benötigt werden, die dann aber weder qualitativ noch quantitativ in einem ausreichenden Maße zur Verfügung stehen.

Fazit: *Die geäußerte Bereitschaft, ein freiwilliges bzw. ehrenamtliches Engagement neu aufzunehmen oder ein bereits bestehendes Engagement auszuweiten, ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Bei den 55- bis 64-Jährigen kann ungefähr ein Drittel, bei den 65- bis 74-Jährigen kann ein Fünftel der Bevölkerung zur Gruppe der Engagementbereiten gezählt werden.*

b) Kennziffern zur *Mobilität im Ehrenamt* geben Hinweise darauf, wie dauerhaft ein Engagement ist und welche institutionellen Unterstützungsformen bei einer eventuell hohen Fluktuation nötig sind. Künemund (2004) hat auf der Basis des Alterssurveys berechnet, wie viele der 1524 Teilnehmer der Längsschnittuntersuchung zwischen 1996 und 2002 ein Ehrenamt neu aufgenommen (Zugang) oder ein ausgeübtes Ehrenamt verlassen haben (Abgang), wie viele zu beiden Untersuchungszeitpunkten (Immer) oder zu keinem Zeitpunkt (Nie) ehrenamtlich tätig waren. Die folgende Tabelle 32 zeigt diese Veränderungen:

Tabelle 31

Bereitschaft zum freiwilligen Engagement nach Geschlecht und Alter

	Alle			**Männer**			**Frauen**		
	freiw. engag.	**bereit zum Eng.**	**nicht bereit**	**freiw. engag.**	**bereit zum Eng.**	**nicht bereit**	**freiw. engag.**	**bereit zum Eng.**	**nicht bereit**
45-54 Jahre									
1999	*40 %*	*25 %*	*35 %*	*45 %*	*22 %*	*33 %*	*36 %*	*28 %*	*36 %*
2004	*40 %*	*33 %*	*27 %*	*44 %*	*29 %*	*28 %*	*36 %*	*37 %*	*27 %*
55-64 Jahre									
1999	*35 %*	*22 %*	*43 %*	*41 %*	*20 %*	*39 %*	*29 %*	*24 %*	*46 %*
2004	*40 %*	*30 %*	*30 %*	*42 %*	*27 %*	*31 %*	*37 %*	*33 %*	*30 %*
65-74 Jahre									
1999	*27 %*	*12 %*	*61 %*	*31 %*	*12 %*	*57 %*	*22 %*	*12 %*	*66 %*
2004	*32 %*	*20 %*	*48%*	*39 %*	*18 %*	*43 %*	*2 %*	*21 %*	*53 %*
75 Jahre +									
1999	*17 %*	*7 %*	*76 %*						
2004	*19 %*	*10 %*	*71 %*						

Quelle: Freiwilligensurvey 2004, nachrichtlich TNS-Infratest 2005.

Tabelle 32

Veränderungen der ehrenamtlichen Tätigkeiten 1996-2002 (Reihenprozente)

	Immer	**Zugang**	**Abgang**	**Nie**
Gesamt	*9 %*	*9 %*	*11 %*	*71 %*
Alter				
46-60 Jahre	*13 %*	*10 %*	*14 %*	*64 %*
61-75 Jahre	*7 %*	*11 %*	*10 %*	*73 %*
76-91 Jahre	*5 %*	*3 %*	*4 %*	*88 %*
Geschlecht				
Männer	*11 %*	*10 %*	*13 %*	*67 %*
Frauen	*8 %*	*8 %*	*9 %*	*75 %*
Region				
Ost	*6 %*	*6 %*	*8 %*	*80 %*
West	*10 %*	*10 %*	*11 %*	*69 %*
Bildung				
Niedrig	*4 %*	*6 %*	*4 %*	*87 %*
Mittel	*7 %*	*9 %*	*11 %*	*72 %*
Hoch	*14 %*	*11 %*	*12 %*	*64 %*

Quelle: Künemund 2004.

Von den Panelteilnehmern waren mehr als zwei Drittel zu beiden Befragungszeitpunkten nicht ehrenamtlich tätig (71 Prozent). Jeweils neun Prozent haben ein Engagement aufgenommen oder waren zu beiden Zeitpunkten engagiert, und elf Prozent haben ihr Engagement beendet. Tabelle 33 zeigt, dass in der jüngsten und auch der ältesten der hier betrachteten Altersgruppen das Engagement zu beiden Zeitpunkten am häufigsten zu finden ist, während in der mittleren Altersgruppe sowohl die Zu- als auch die Abgänge am häufigsten sind. Diese höhere Fluktuation verweist möglicherweise auf Zusammenhänge mit dem Übergang in den Ruhestand. Männer haben geringfügig häufiger ein Engagement eingestellt als eines neu aufgenommen, bei den Frauen finden wir das nicht. Unterschiede zwischen Ost und West lassen sich – einmal von der geringeren Partizipationsquote abgesehen – kaum ausmachen. Höhere Bildung – ohnehin einer der stärksten Bestimmungsgründe des ehrenamtlichen Engagements – geht mit einem etwas häufigeren Aufrechterhalten der Tätigkeit einher.

Die folgende Tabelle 33 zeigt diese Befunde noch deutlicher. Hier wurden aus den von Künemund (2004) angegebenen Werten verschiedene Kennziffern berechnet. Diese geben anschaulich Auskunft über die Zu- und Abgangsmobilitäten und die daraus ermittelte Fluktuationsrate des ehrenamtlichen Engagements zwischen 1996 und 2002.

Die höchsten Zugangsmobilitäten (Anteil der Zugänge am Endbestand) zeigen sich in der mittleren Altersgruppe der 61- bis 75-Jährigen (62 Prozent) und in den beiden unteren Bildungsgruppen (niedrig: 58 Prozent, mittel: 54 Prozent), während die höchsten Abgangsmobilitäten mit jeweils 60 Prozent in der mittleren Altersgruppe, der mittleren Bildungsgruppe und bei den Ostdeutschen zu verzeichnen sind. Diese drei Gruppen weisen mit 61 Prozent (61- bis 75-Jährige), 57 Prozent (mittlere Bildung) und 55 Prozent (Ostdeutsche) auch die jeweils höchsten Fluktuationsraten auf (errechnet aus den Mittelwerten der Zugangs- und Abgangsmobilitäten).

Aus den hohen Mobilitäts- und Fluktuationsraten im ehrenamtlichen Engagement lässt sich folgern, dass sowohl die Betreuungskosten für Neuzugänge (Stichwort „Anlernen“) als auch die Abgangskosten (Stichwort „Erfahrungsverluste“) immens sein müssen. Diese dürften vor allem in der mittleren Altersgruppe der 61- bis 75-Jährigen, der mittleren Bildungsgruppe und bei den Ostdeutschen am höchsten sein. Aus der hohen Unbeständigkeit des ehrenamtlichen Engagements älterer Menschen (wie auch der übrigen Altersgruppen) folgt, dass eine dauerhafte und Erfolg versprechende Arbeit mit Ehrenamtlichen nur mit einem ausreichenden Bestand an fest angestellten und professionellen Mitarbeitern zu bewerkstelligen ist. Nur so kann die qualifizierte Aus- und Fortbildung sowie Begleitung der ehrenamtlichen Mitarbeiter gewährleistet und ihre gemeinschaftliche Leistungserbringung auf eine kontinuierliche und qualitätsgesicherte Basis gestellt werden.

Fazit: Das ehrenamtliche Engagement weist eine sehr hohe Zugangs- und Abgangsmobilität auf. Für den relativ kurzen Zeitraum von sechs Jahren dokumentiert der Alterssurvey eine Fluktuationsrate von über fünfzig Prozent. Die mittlere Altersgruppe der 61- bis 75-Jährigen und die Ostdeutschen sind von einer besonders hohen Fluktuation gekennzeichnet.

Tabelle 33

Veränderungen der ehrenamtlichen Tätigkeiten 1996-2002 (Kennziffern)

	Zugangsmobilität	Abgangsmobilität	Fluktuationsrate
Gesamt	*50 %*	*55 %*	*53 %*
Alter			
46-60 Jahre	*42 %*	*51 %*	*47 %*
61-75 Jahre	*62 %*	*60 %*	*61 %*
76-91 Jahre	*37 %*	*43 %*	*40 %*
Geschlecht			
Männer	*47 %*	*54 %*	*51 %*
Frauen	*50 %*	*51 %*	*51 %*
Region			
Ost	*50 %*	*60 %*	*55 %*
West	*49 %*	*52 %*	*50 %*
Bildung			
Niedrig	*58 %*	*47 %*	*52 %*
Mittel	*54 %*	*60 %*	*57 %*
Hoch	*43 %*	*47 %*	*45 %*

Engagierte 1996 = Immer + Abgang
Engagierte 2002 = Immer + Zugang
Saldo = Engagierte 2002 – Engagierte 1996
Zugangsmobilität = Zugang / Engagierte 2002 * 100
Abgangsmobilität = Abgang / Engagierte 1996 * 100
Fluktuationsrate = (Zugangsmobilität + Abgangsmobilität) / 2
Quelle: eigene Berechnungen nach Künemund 2004.

7.3.3 Soziale Ungleichheiten im freiwilligen Engagement

Die Teilnahme an gemeinschaftlichen Aktivitäten und am freiwilligen bzw. ehrenamtlichen Engagement verteilt sich nicht gleichmäßig über alle sozialen Gruppen, sondern folgt in vielen Bereichen einem Muster der sozialen Ungleichheit. Dies zeigen Ergebnisse des Freiwilligensurveys von 2004.

a) Aus Tabelle 34 ist abzulesen, wie wahrscheinlich der Zugang zum freiwilligen Engagement innerhalb der verschiedenen sozialen Gruppen ist.

Zunächst verringern sich die Engagementquoten kontinuierlich mit dem Alter, von 40 Prozent in der jüngsten Altersgruppe (45 bis 54 Jahre) auf 29 Prozent in der ältesten Gruppe (65 bis 74 Jahre), was bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse zu beachten ist. Männer sind in allen Altersgruppen häufiger ehrenamtlich engagiert als Frauen, wobei die jeweiligen Quoten mit höherem Alter wieder abnehmen. Die Haushaltsgröße spielt ebenfalls eine gewichtige Rolle: Je größer der Haushalt, desto wahrscheinlicher das ehrenamtliche Engagement – was möglicherweise auf die sozialen Unterstützungsleistungen der anwesenden Haushaltsmitglieder zurückgeführt werden kann.

Über die drei Altersgruppen hinweg bleibt das Engagement der Erwerbstätigen relativ konstant und schwankt zwischen 41 und 42 Prozent, während das Engagement der Nicht-Erwerbstätigen in allen Altersgruppen niedriger als das der Erwerbstätigen ist. Dies kann einerseits etwas mit der Berufsnähe des freiwilligen Engagements zu tun haben, andererseits kann sich hier aber auch ein Effekt des beruflichen Sozialstatus verbergen. Darauf würde die deutliche Abhängigkeit des freiwilligen Engagements vom Berufsstatus hindeuten: Die Trennlinie verläuft erkennbar zwischen den Arbeitern und den höheren Statusgruppen der Angestellten, Beamten und Selbstständigen, zwischen denen kaum Unterschiede bestehen. In der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen sind zwischen 46 und 43 Prozent der höheren Statusgruppen freiwillig engagiert, jedoch nur 27 Prozent der Arbeiter; vergleichbare Engagementverhältnisse finden sich in der Altersgruppe der 65- bis 74-Jährigen mit jeweils 33 Prozent der Selbstständigen sowie Angestellten und Beamten, aber nur 19 Prozent der Arbeiter. Einen sehr deutlichen Effekt auf die Engagementhäufigkeit übt der formale Bildungsabschluss aus: Je höher der Schulabschluss, desto häufiger ein freiwilliges Engagement, und zwar über alle Altersgruppen hinweg. Schließlich trennen auch die Einkommensverhältnisse die Engagierten von den Nicht-Engagierten, denn die Häufigkeit des freiwilligen Engagements steigt kontinuierlich an mit der Höhe des Haushaltseinkommens.

Die Unterschiede im Engagement zwischen Ost- und Westdeutschland sollen in der folgenden Tabelle 35 noch einmal verdeutlicht werden. Sowohl der Alterssurvey als auch der Freiwilligensurvey finden in den alten Bundesländern deutlich höhere Engagementquoten als in den neuen Bundesländern, und zwar zu beiden Untersuchungszeitpunkten. Zwar haben sich im Zeitverlauf die Engagementquoten in Ost- und West-Deutschland jeweils erhöht, ohne dass sich jedoch der Abstand zwischen ihnen verringert hat.

Tabelle 34

Soziale Ungleichheit des freiwilligen Engagements: Anteile in sozialen Gruppen

Anteile der freiwillig Engagierten nach soziodemografischen Merkmalen		**Altersgruppe**		
		45 bis 54 Jahre	**55 bis 64 Jahre**	**65 bis 74 Jahre**
Insgesamt		*40 %*	*37 %*	*29 %*
Geschlecht	Männer Frauen	*44 %* *36 %*	*41 %* *33 %*	*35 %* *24 %*
Haushaltsgröße	1 Person 2 Personen mehr als 2 Personen	*33 %* *32 %* *45 %*	*31 %* *37 %* *41 %*	*24 %* *31 %* *31 %*
Erwerbsstatus	erwerbstätig nicht erwerbstätig	*42 %* *34 %*	*41 %* *34 %*	*42 %* *29 %*
berufliche Stellung	Arbeiter Angestellte/Beamte Selbstständige	*27 %* *43 %* *46 %*	*24 %* *40 %* *43 %*	*19 %* *33 %* *33 %*
Bildung	Kein Abschluss Hauptschule mittlere Reife / FHS Abitur / Hochschule	*36 %* *34 %* *40 %* *47 %*	*33 %* *29 %* *39 %* *49 %*	*24 %* *21 %* *37 %* *38 %*
Haushaltseinkommen (ungewichtet)	bis 750 € 750 – 1.500 € 1.500 – 2.500 € 2.500 – 4.000 € über 4.000 €	*21 %* *30 %* *41 %* *46 %* *52 %*	*20 %* *30 %* *39 %* *45 %* *54 %*	*14 %* *26 %* *33 %* *41 %* *41 %*

Quelle: Freiwilligensurvey 2004, nachrichtlich TNS-Infratest 2005.

Tabelle 35

Soziale Ungleichheit des freiwilligen Engagements: Ost-West-Unterschiede

	Altersgruppe	**Ost-West-Unterschiede**		
		Gesamt	**Alte Bundes-länder**	**Neue Bundes-länder**
Freiwilligensurvey 1999 (freiwilliges Engagement)	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*40 %* *35 %* *27 %*	*43 %* *37 %* *27 %*	*32 %* *29 %* *23 %*
Freiwilligensurvey 2004 (freiwilliges Engagement)	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*40 %* *40 %* *32 %*	*42 %* *41 %* *34 %*	*34 %* *35 %* *25 %*
Alterssurvey 1996 (Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden)	40-54 Jahre 55-69 Jahre 70-85 Jahre	*22 %* *13 %* *7 %*	*23 %* *14 %* *7 %*	*15 %* *10 %* *4 %*
Alterssurvey 2002 (Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen und Verbänden)	40-54 Jahre 55-69 Jahre 70-85 Jahre	*23 %* *21 %* *9 %*	*25 %* *22 %* *10 %*	*15 %* *15 %* *6 %*

Quellen: Gensicke 2004 (Freiwilligensurvey); Künemund 2004 (Alterssurvey).

Fazit: Die Beteiligung am ehrenamtlichen Engagement ist eindeutig sozial ungleich verteilt: Je gehobener der bildungsbezogene, berufliche und ökonomische Status einer Person ist, desto eher wird diese ehrenamtlich tätig. Der sozial ungleiche Zugang zum Engagement hat sich laut Freiwilligensurvey in den letzten Jahren sogar verschärft. Weiter sind die „jungen Alten“ häufiger engagiert als die „älteren“ Alten, Männer häufiger als Frauen und Westdeutsche häufiger als Ostdeutsche.

b) Eine genauere Einschätzung der Potenziale an ehrenamtlichem Engagement und Teilhabe älterer und alter Menschen setzt auch eine *geschlechtsspezifische Differenzierung* voraus (Backes 1987; 2000): Frauen und Männer sind unterschiedlich und in einer hierarchisch strukturierten Weise auf Engagementformen verteilt. Dies gilt während des gesamten Lebensverlaufs bis ins Alter. Während Männer sich häufiger in so genannten politischen Ehrenämtern (Vorständen, Beiräten) engagieren, bleiben Frauen eher konzentriert auf das soziale Ehrenamt, auf unmittelbare Arbeit mit und für Hilfebedürftige (Besuchsdienste, Alltagshilfen für Kranke). Je anerkannter, prestigeverbundener, einflussreicher und in diesem Sinne politischer ein Ehrenamt ist, desto eher finden sich dort Männer. Und umgekehrt, je unauffälliger, verborgener, alltäglicher und in unmittelbare menschliche Alltagsbeziehungen eingebettet das Engagement ist, desto eher wird es von Frauen (auch im Sinne der „typisch weiblichen Beziehungsarbeit“) geleistet. Diese seit langem bekannten Zusammenhänge werden auch von den Daten des Freiwilligensurvey bestätigt (Tabelle 36).

Tabelle 36

Soziale Ungleichheit des freiwilligen Engagements: Geschlechterproportionen

	Alter	Männer	Frauen
Leistungen/Tätigkeiten			
Persönliche Hilfe	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*41 %* *47 %* *47 %*	*59 %* *53 %* *53 %*
Organisation von Hilfsprojekten	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*48 %* *57 %* *63 %*	*52 %* *43 %* *37 %*
Organisation und Durchführung von Treffen und Veranstaltungen	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*53 %* *56 %* *59 %*	*47 %* *44 %* *41 %*
Beratung	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*54 %* *60 %* *64 %*	*46 %* *40 %* *36 %*
Pädagogische Betreuung oder die Anleitung einer Gruppe	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*51 %* *57 %* *62 %*	*49 %* *43 %* *38 %*
Interessenvertretung und Mitsprache	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*54 %* *61 %* *69 %*	*46 %* *39 %* *31 %*
Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*56 %* *59 %* *68 %*	*44 %* *41 %* *32 %*
Verwaltungstätigkeiten	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*61 %* *61 %* *76 %*	*39 %* *39 %* *24 %*
Praktische Arbeiten	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*53 %* *52 %* *58 %*	*47 %* *48 %* *42 %*
Vernetzungsarbeit	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*53 %* *64 %* *68 %*	*47 %* *36 %* *32 %*
Mittelbeschaffung	45-54 Jahre 55-64 Jahre 65-74 Jahre	*57 %* *65 %* *72 %*	*43 %* *35 %* *28 %*

Quelle: Freiwilligensurvey 2004.

Hinsichtlich der erbrachten Leistungen im Ehrenamt übernehmen Männer häufiger die Vertretung von Interessen, die Organisation von Veranstaltungen und Informations- und Öffentlichkeitsarbeiten, während Frauen häufiger persönliche Hilfen oder praktische Arbeiten leisten. Bei der Interpretation der Tabelle 36 ist es insgesamt wichtig zu beachten, dass sich darin zum Teil auch die unterschiedlich hohen Engagementquoten von Männern und Frauen spiegeln (Männer 45 bis 54 Jahre: 44 Prozent, 55 bis 64 Jahre: 41 Prozent, 65 bis 74 Jahre: 35 Prozent; Frauen 45 bis 54 Jahre: 36 Prozent, 55 bis 64 Jahre: 33 Prozent, 65 bis 74 Jahre: 24 Prozent).

Zugespitzt formuliert, fühlen sich Männer eher für die sichtbaren Tätigkeiten auf der Vorderbühne zuständig, während Frauen eher die weniger sichtbaren Aufgaben auf der Hinterbühne übernehmen. Dies bestätigt die von Backes (1987) getroffene Unterscheidung zwischen einem männlich dominierten „politischen“ und einem weiblich dominierten „sozialen“ Ehrenamt.

Bereits die erste Erhebung des Freiwilligensurveys hat gezeigt, dass auch die Beteiligung an den unterschiedlichen Engagementfeldern eine geschlechtsspezifische Verteilung aufweist. Die genannten „politischen“ Tätigkeiten üben Männer vor allem in den von ihnen dominierten Bereichen „Sport und Bewegung“, „Kultur und Musik“ und „Freizeit und Geselligkeit“ aus, während Frauen mit ihren „sozialen“ Tätigkeiten vorherrschend im „kirchlich-religiösen Bereich“ und im „sozialen Bereich“ tätig sind (Brendgens & Braun 2001).

Auch aus der Geschlechterperspektive kommt der Frage der Bildung als Zugangsbarriere oder Zugangsvoraussetzung für angemessene und gewünschte Engagementformen eine besondere Bedeutung zu: Heute ältere und alte Frauen benötigen häufig spezifische Qualifikationsangebote und Motivationshilfen, um sich die Engagementformen zuzutrauen, die bislang eher von Männern wahrgenommen werden (politisches Ehrenamt). Und umgekehrt: Um Männer stärker für soziale Ehrenämter zu qualifizieren und zu motivieren, bedarf es ebenfalls gezielter Angebote.

Fazit: Ältere Männer verteilen sich stärker auf die prestigeträchtigeren Bereiche und Tätigkeiten des „politischen“ Ehrenamtes, während ältere Frauen sich weiterhin stärker auf die unscheinbareren Aktivitäten in den Bereichen des „sozialen Ehrenamtes“ konzentrieren.

7.3.4 Produktivität im Alter: Fazit und Ausblick

Die Produktivität älterer Menschen ist beträchtlich. Dies betrifft vor allem die ehrenamtlichen Aktivitäten aber auch Hilfe- und Transferleistungen in Familie und sozialen Netzwerken wie Pflegetätigkeiten und Kinderbetreuung sowie die gezielte Weitergabe von Kenntnissen und Fertigkeiten (z.B. Projekte im Kontext von „Erfahrungswissen“, Senior-Experten-Service und Wissensbörsen). Diese Tätigkeiten haben – im Gegensatz zu stärker konsumtiv gerichteten Tätigkeiten – nicht nur individuellen Wert, z.B. Sinnerfüllung und soziale Integration, sondern zusätzlich einen ökonomischen und gesellschaftlichen Wert. Ihre Bedeutung lässt sich erahnen, wenn man berücksichtigt, dass für viele dieser Tätigkeiten – würden sie nicht weitgehend unentgeltlich erbracht – sozialstaatliche Mittel aufgebracht werden müssten. Auch hängt die Funktionsfähigkeit vieler intermediärer Organisationen – z.B. der Wohlfahrtsverbände, aber auch der Sportvereine – zu einem großen Teil von der Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement ab. Es geht hier nicht nur um den Zusammenhalt der Generationen, sondern darüber hinaus um jenen der Gesellschaft insgesamt – um den „sozialen Kitt“, der aktuell auch in den Diskussionen um die „Bürger-“ oder „Zivilgesellschaft“ eingefordert wird.

Allerdings sind die bürgerschaftlich und ehrenamtlich aktiven Älteren insgesamt gesehen trotz ansteigender Engagementquoten noch immer in der Minderheit (wie in anderen Altersgruppen auch). Die aktiven älteren Menschen weisen hinsichtlich ihrer soziodemografischen Merkmale einige Besonderheiten auf (insbesondere im Hinblick auf Bildung), die darauf schließen lassen, dass sich im Zuge der Verbesserung der individuellen Ressourcen dieser Personenkreis erweitern könnte. Allerdings könnte zugleich auch der Anteil jener Älteren steigen, die eine solche Produktivität nicht erbringen können. Gesellschaftlich sinnvolle und „produktive“ Tätigkeiten wie auch familiale Unterstützungsleistungen setzen entsprechende Ressourcen voraus, diese wiederum einen gut ausgebauten Sozialstaat. Diese Voraussetzung steht aber zunehmend infrage. Lineare Kürzungen etwa bei den Renten – z.B. ein Aussetzen der Rentenanpassung kann so betrachtet werden – treffen nicht nur die Älteren selbst, insbesondere die ohnehin schlechter Gestellten, sondern über deren Unterstützungsleistungen und Engagement auch die jüngeren Altersgruppen sowie die Gesellschaft und ihren Zusammenhalt insgesamt.

Für die nähere Zukunft spricht vieles dafür, dass sich die quantitative Verbreitung des Engagements älterer Menschen in Deutschland erhöhen wird. Heute liegen die Schwerpunkte in den meisten Partizipationsfeldern noch im traditionellen Bereich von Verbänden und Organisationen, in denen die Älteren vielfach als „Stamm-Mitglieder“ gelten können und zu einem großen Teil eher passive Formen der Beteiligung realisieren. In Zukunft dürften die Partizipationsansprüche der Älteren anspruchsvoller werden und sich vermehrt auch auf selbstorganisierte und selbstbestimmte Formen richten. Tendenzen in dieser Richtung lassen sich seit langem beobachten, sind allerdings in den großen Surveys noch nicht nachweisbar. Sie werden in der Sozialpolitik und der sozialen Arbeit mit älteren Menschen stark forciert, aber offensichtlich haben sie sich noch nicht breit durchsetzen können.

Liest man den sozialpolitischen Handlungsbedarf allein an den Ungleichheiten zwischen den Altersgruppen ab, wie sie z.B. in den beiden Wellen des Alterssurvey sichtbar werden, wären verstärkte Förderungen hinsichtlich der Bildung von Älteren, und hier insbesondere im Gebrauch der neuen Technologien, Computern und Internet angezeigt. Diese müssten zudem so gesteuert werden, dass auch und gerade bildungsungewohnte Schichten ein-

bezogen werden können, sollen nicht bestehende Bildungsungleichheiten verstärkt werden und die Fördermittel ausschließlich bei denen ankommen, die ohnehin schon im Umgang mit Bildung und den neuen Technologien geübt sind. Darüber hinaus könnten die Voraussetzungen für ein aktives Engagement und gesellschaftliche Partizipation Älterer – z.B. rechtliche Rahmenbedingungen, Infrastruktur, Altersbilder, aber auch Sicherheit und Verlässlichkeit der Alterseinkommen – weiter im Blick behalten und verbessert werden, um ein erfolgreiches Altern sowohl auf der individuellen, als auch der gesellschaftlichen Ebene zu ermöglichen.

7.4 Ziele und Ambivalenzen der Engagementförderung

7.4.1 Ziele

Die Kommission möchte Möglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen aufzeigen, um mehr ältere und alte Menschen zu einem bürgerschaftlichen Engagement zu motivieren. Sie sieht in der Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und der entsprechenden Teilhabe einen Beitrag, Menschen in der Lebensphase Alter dabei zu unterstützen, ihre Potenziale und Kompetenzen für sich selbst und für die Gesellschaft sinnvoll einzusetzen. Förderung von Engagement und Partizipation im Alter bedeutet somit immer gezielte Qualifikation, Motivation und Unterstützung im Hinblick auf Formen des aktiven und ehrenamtlichen Engagements, die den jeweiligen sozial differenzierten Gruppen älterer und alter Frauen und Männer am ehesten entsprechen. Dies wiederum wird als Beitrag zur Stärkung der gesellschaftlichen Solidarität angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels eingeschätzt. Gleichzeitig liegt nach Einschätzung der Kommission in der Erhöhung des Engagements das Potenzial, partizipative und direktdemokratische Beteiligungsformen vermehrt zu etablieren und zu stärken.

Neben den Chancen, welche die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements insbesondere älterer Menschen bietet, sieht die Kommission jedoch auch Risiken, die mit der intensiven Diskussion um die Stärkung des Bürgerengagements und des Umbaus des Sozialstaats verbunden sind. Die Einschätzung der entsprechenden öffentlichen Diskussion zum Bürgerengagement bleibt in der 5. Altenberichtskommission von Widersprüchen und Ambivalenzen gekennzeichnet. Dieser Altenbericht hat sich jedoch zum Ziel gesetzt, ausdrücklich die Chancen herauszuarbeiten und zu betonen, die für Menschen im Alter und die Gesellschaft mit der Ausweitung der Engagementmöglichkeiten verbunden sind. Die Kommission will zu deren Entwicklung und Förderung einen Beitrag leisten, was die sorgfältige Abwägung von Chancen und Risiken impliziert. Sie hat das Anliegen, in der Öffentlichkeit das Bild von Frauen und Männern im Alter als Träger von Kompetenzen und Potenzialen für die Gesellschaft (auch in Form von Selbsthilfe und eher verdeckten Engagementformen) stärker zu verankern. Zwar geht die Kommission nicht davon aus, dass ein generell negatives Altersbild in der Gesellschaft dominiert. Die Leistungspotenziale älterer Menschen werden allerdings nicht angemessen wahrgenommen. Damit geht einher, dass die Chancen, diese Potenziale gesellschaftlich stärker nachzufragen, nicht hinreichend genutzt werden.

Die Lageanalyse zeigt, dass eine hohe Fluktuation in der Gruppe Engagierter stattfindet und der Anteil der Engagement-Aussteiger nach den Analysen des Alterssurvey beachtlich ist. Dies verweist darauf, dass es nicht selbstverständlich ist, dass ältere Menschen ihr einmal begonnenes Engagement aufrechterhalten. Ziel der Engagementförderung muss es daher sein, bereits bestehendes Engagement zu stabilisieren, seinen Fortbestand zu fördern und auf Grund der zunehmenden Orientierung an episodenhaftem, projektorientiertem Engagement Wiedereinstiege und Umstiege in ehrenamtliches Engagement zu unterstützen und zu organisieren. Hierzu sei aber angemerkt, dass wir zwar die Motive, ein Engagement aufzunehmen, benennen können, aber wenig über die Gründe wissen, ein bestehendes Engagement weiter fortzusetzen.

Das Engagement Älterer ist – wie in den anderen Altersgruppen auch – sozial hoch selektiv. Sowohl der Freiwilligensurvey als auch der Alterssurvey haben den starken Zusammenhang zwischen einem hohen formalen Bildungsabschluss und der Aktivität im bürgerschaftlichen Engagement bestätigt. Auch bei den älteren Engagierten finden sich überproportional Personen mit höheren Bildungsabschlüssen. Außerdem finden sich auch bei den älteren und alten Menschen mehr Männer in attraktiveren, z.B. auch politisch gestaltenden und mit Einfluss ausgestatteten Ehrenämtern, mehr Frauen jedoch in unmittelbaren, manchmal öffentlich kaum wahrgenommenen, sozialen Hilfsdiensten. Daher sollte verstärkt Frauen wie Männern, sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen, Bewohnerinnen und Bewohnern verschiedener Regionen sowie Angehörigen verschiedener Nationalitäten und Migranten der Zugang zu Engagementformen gleichermaßen ermöglicht werden.

Die Kommission geht davon aus, dass ein freiwilliges oder bürgerschaftliches Engagement Zugang zu sozialen Netzwerken und zu Infrastrukturressourcen erschließen kann und dass die politische Beteiligung und die Vertretung eigener Interessen im politischen Prozess dadurch gefördert wird. Bürgerschaftliches Engagement ist also nicht nur altruistisches Geben, sondern erschließt den Aktiven auch Ressourcen, erweitert deren Human- und Sozialkapital sowie ihre Reputation. Um zu verhindern, dass die Ausweitung des bürgerschaftlichen Engagements mit der Gefahr einer Vergrößerung der sozialen Ungleichheit einhergeht, muss die Förderung des Zugangs von bildungsfernen Gruppen zu traditionellen und neuen Engagementformen stärker in den Vordergrund gerückt werden.

Die Seniorenpolitik war bisher sehr erfolgreich mit engagementfördernden Maßnahmen, von denen überwiegend bildungsgewohnte ältere Menschen profitiert haben. Im Ergebnis lagen häufig der ideelle als auch der finanzielle Schwerpunkt der bisherigen Förderpolitik eher auf gesellschaftlich durchsetzungsfähigen Zielgruppen wie

den Seniorenstudenten und Seniorenstudentinnen sowie qualifizierten Senioren-Experten und Senioren-Expertinnen. Das Spektrum der Modellprojekte sollte zukünftig so erweitert werden, dass der Anschluss zu Ergebnissen des Bund-Länder-Programms „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – die soziale Stadt" explizit gesucht wird. Hier konnten Erfolge bei der Aktivierung von traditionell weniger engagierten Gruppen durch Konzepte der Sozialraumorientierung und Gemeinwesenarbeit sowie der Förderung von Bewohnern in benachteiligten Wohnquartieren erzielt werden (Walther 2002).

7.4.2 Ambivalenzen der Engagementförderung

Bereits der flüchtige Blick auf die einschlägigen Debatten zeigt, dass das aktuelle gesellschaftliche und politische Interesse am bürgerschaftlichen Engagement Älterer als ambivalent zu bewerten ist. Ältere Menschen sind von der Debatte um das bürgerschaftliche Engagement in zweifacher Hinsicht betroffen. Zum einen sind sie Zielgruppe des traditionellen helfenden Ehrenamtes. Die Verlängerung der Lebenserwartung und die zunehmende Zahl Hochaltriger sorgt auf der einen Seite dafür, dass die Nachfrage nach ehrenamtlicher Hilfeleistung steigt, während die Zahl potenziell Helfender im jüngeren Lebensalter zurückgeht. Auf der anderen Seite wurde durch das Hinausschieben von gesundheitlichen Einschränkungen auf immer spätere Lebensjahre und die Entberuflichung im frühen Alter eine Phase des dritten Lebensalters geschaffen, die i.d.R. bei guter Gesundheit und mit ausreichenden zeitlichen und finanziellen Ressourcen verbracht wird. Die älteren Menschen im dritten Lebensalter werden mit unterschiedlichen Begründungen als die Gruppe gesehen, die ihr bürgerschaftliches Engagement am stärksten ausweiten kann und soll, um die Belastungen des allgemeinen, und des darin eingebetteten demografischen Strukturwandels abzufedern.

Damit kommt der Diskussion um das Engagement der so genannten „jungen Alten" eine wichtige Stellung im Diskurs um die Neupositionierung von sozialstaatlichen Leistungen, marktförmigen Versorgungsformen, familialer Unterstützung und bürgerschaftlichem Engagement zu. Allerdings droht dem Thema im Kontext der Diskussionen um den Umbau des Sozialstaats sowie der Gerechtigkeit zwischen den Generationen eine einseitig interessengeleitete Instrumentalisierung. Ein damit verbundener sozialökonomischer Utilitarismus zeigt sich an entsprechenden Formulierungen – wenn ältere Menschen primär als „Humanressourcen" angesehen werden, deren Potenziale zur gesellschaftlichen Nutzung verfügbar gemacht werden müssen, worin sich auch eine Missachtung des Eigensinnes und der Selbstbestimmung älterer Menschen ausdrückt. Zudem haben ältere Menschen schon in ihrer Vergangenheit viel für die Gesellschaft geleistet und dürfen nicht nur an ihren gegenwärtigen Beiträgen gemessen und bewertet werden. Die Förderung des Engagements älterer Menschen sollte daher immer die Freiwilligkeit der Beteiligung betonen und keinen sozialen Pflichtenkatalog definieren. Umgekehrt dürfen allerdings auch die individuellen Chancen, die in der Engagementförderung liegen, nicht unterschätzt werden.

Positiv an der erhöhten Aufmerksamkeit für das bürgerschaftliche Engagement Älterer ist, dass ein lange Zeit verdrängtes und an den Rand abgeschobenes Thema einen zentralen Platz im gesellschaftlichen Diskurs zugewiesen bekommt. Angesichts der deutschen Tradition und politischen Kultur des (sozialstaatlichen) Etatismus einerseits sowie der Markteuphorie und Ökonomisierungstendenzen der letzten Jahre andererseits ist es ein ermutigendes Zeichen, dass die aktiv-bürgerschaftlichen Potenziale neu ausgelotet werden. Der 5. Altenbericht schließt sich der Einschätzung der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" an: Bürgerschaftliches Engagement ist sowohl Ausdruck der Souveränität der Bürgerinnen und Bürger, als auch ein Mittel, eine stärkere Zivilgesellschaft zu erreichen und zu stabilisieren.

Als Reaktion auf den Vertrauensverlust in die traditionellen politischen Institutionen hat das bürgerschaftliche Engagement eine öffentliche Kontroll- und Kritikfunktion. Durch das freiwillige und bürgerschaftliche Engagement können Verhaltensformen trainiert werden, die dem demokratischen Zusammenleben förderlich sind (etwa Fähigkeiten wie Initiative, Kritikfähigkeit, Vertrauen und Organisationsfähigkeit) und einen wesentlichen Beitrag zur demokratischen politischen Kultur leisten. Untersuchungen der Forschungsgruppe Wahlen zeigen, dass politische Beteiligung und freiwilliges Engagement eng miteinander verknüpft sind. In der Gruppe der bürgerschaftlich Engagierten liegt sowohl die Wahlbereitschaft bei Bundes-, Landes- und Kommunalwahlen auf einem überdurchschnittlichen Niveau, als auch die Bereitschaft, mittels unkonventioneller Instrumente politischen Einfluss zu nehmen. Dagegen übersteigen die Nichtwähleranteile unter nicht-engagierten Bürgerinnen und Bürgern das entsprechende Niveau im Vergleich zu den freiwillig Engagierten um fast das Doppelte (Roth & Kornelius 2004).

Ältere – und zwar Frauen und Männer in spezifischer Weise – haben über ihre Erfahrungen des Sorgens (der Selbst- und Fremdsorge) die Befähigung zur Verantwortung meist über eine längere Zeit lernen können. Außerdem dürfte ihr zeitlicher Handlungsspielraum, dieses Erfahrene in gemeinschaftliche und gesellschaftliche Bezüge einzubringen, in der Regel größer sein als im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter. Das Einbringen erfahrener Sorge um sich und andere (im weitesten Sinne) dürfte nicht nur älteren Menschen am ehesten gelingen, wenn Politik und Staatsbürgerschaft als eine Form des Handelns und Bewertens verstanden wird, als ein Zusammenkommen im öffentlichen Raum, wo Angelegenheiten des Gemeinwesens erörtert werden, und zwar mit dem Ziel zu verändern bzw. Neues zu beginnen.

Auch findet durch das Engagement älterer Menschen eine nicht zu unterschätzende Wertschöpfung statt: Die produktiven Leistungen, die von älteren Menschen im Kontext des bürgerschaftlichen Engagements oder von Pflege

und Enkelkinderbetreuung erbracht werden, tragen zum gesellschaftlichen Wohlstand bei.

Die Kommission sieht im bürgerschaftlichen Engagement ein potenzielles Begegnungsfeld für die jüngere und ältere Generation. Sowohl die SIGMA-Studie aus dem Jahr 1999 (Ueltzhöffer 1999) als auch ein Überblick über amerikanische und deutsche Studien (Filipp & Mayer 1999) kommen zu dem Schluss, dass die Lebenswelten verschiedener Altersgruppen kaum Überlappungen miteinander aufweisen. Zwar zeigt die gerontologische Forschung und die Familiensoziologie (Hoff 2004; Nave-Herz 2004), dass die multilokalen generationenübergreifenden Familienverbünde weitgehend intakt sind und vielfältige Unterstützungsleistungen austauschen. Doch bereits in der Arbeitswelt gibt es nur noch wenige Kontakte zwischen älteren und jüngeren Menschen und im Alltagsleben ist der Austausch zwischen Alt und Jung noch stärker eingeschränkt. „Mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen in Deutschland haben außerhalb der Familie kaum noch mit Angehörigen der älteren Generation zu tun" (Ueltzhöfer 1999). Dem generationenübergreifenden und -verbindenden Engagement sollte deshalb hohe Aufmerksamkeit gewidmet werden. Um Enttäuschungen vorzubeugen, dürfen allerdings auch die strukturellen Grenzen altersintegrativer Bemühungen nicht vergessen werden (Amrhein 2002).

In der Altenhilfe und der Pflegeversorgung wird seit längerem die Notwendigkeit diskutiert, Unterstützungsleistungen für ältere Menschen in Zukunft gleichmäßiger auf verschiedene Akteure zu verteilen und gemischte Hilfearrangements aus familialer, professioneller und ehrenamtlicher Hilfe zu fördern. Ziel ist es, helfende Angehörige zu entlasten und dadurch Hilfearrangements im häuslichen Umfeld langfristig zu stabilisieren. Die Diskussion um die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements lenkt den Blick auf die bisher unterentwickelte Säule der freiwilligen, nicht-familialen Unterstützung in Hilfenetzwerken für ältere Menschen. Aus der allgemeinen bürgerschaftlichen Diskussion lassen sich eine Reihe von Anregungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen für gelingende gemischte Hilfearrangements ableiten.

Über den gesellschaftlichen Gewinn hinaus ist auch ein hoher individueller Nutzen für engagierte ältere Menschen zu konstatieren: Zunächst hat bereits die Lageanalyse gezeigt, dass es den Wünschen eines erheblichen Teils der älteren Menschen entspricht, sich zu engagieren. Darüber hinaus haben viele gerontologische Untersuchungen nachgewiesen, dass aktive Menschen durchschnittlich gesünder sind, mehr soziale Kontakte haben und mit ihrem Leben zufriedener sind. Es handelt sich dabei keineswegs nur um einen Selektionseffekt, d.h. dass gesündere Menschen eben aktiver und zufriedener sein können als kranke, sondern es ist ein Wirkungszusammenhang auch in die umgekehrte Richtung nachweisbar: Im Durchschnitt werden ältere Menschen durch Erhöhung ihres Aktivitätsniveaus, beispielsweise im bürgerschaftlichen Engagement, zufriedener mit ihrem Leben. Die Aufnahme sportlicher Aktivitäten verbessert bis ins hohe Alter den Gesundheitsstatus, was wiederum Auswirkungen auf die Lebenslage insgesamt hat (Engeln 2003).

Freiwilliges oder bürgerschaftliches Engagement und Teilhabe können den aktiven älteren und alten Frauen und Männern den Zugang zu sozialen Netzwerken und zu Infrastrukturressourcen erschließen, die ihnen ohne dieses Engagement verschlossen blieben. Es stößt in vielen Fällen die Auseinandersetzung mit Fragen der gesellschaftlichen Entwicklung an oder vertieft sie. Dies kann beispielsweise beim Engagement im Rahmen des Agenda-21-Prozesses der Fall sein, aber auch beim Umgang mit existenziellen persönlichen Entwicklungsaufgaben, wie beim Ehrenamt in der Hospizhilfe. Engagement und Teilhabe tragen somit zur Persönlichkeitsentwicklung und Verbesserung der Lebenslage auch im Alter bei. Gleichzeitig muss gesehen werden, dass bürgerschaftliches Engagement auch mit hohen zeitlichen, psychischen und finanziellen Belastungen einhergehen kann. Insgesamt kann das freiwillige soziale oder bürgerschaftliche Engagement jedoch neben den für die Gesellschaft produktiven, häufig auch sozial- oder gesundheitspräventive Folgen haben, die sich unmittelbar und mittelbar auf die Lebenssituation und das Wohlbefinden der älteren und alten Menschen auswirken.

Bürgerschaftliches Engagement kann für die Nacherwerbsphase ein Tätigkeits- oder Rollenmodell anbieten, das durch als sinnvoll erlebte und gesellschaftlich auch so bewertete Aktivität und Beschäftigung sowie zeitliche Strukturierung und soziale Teilhabe und Vernetzung charakterisiert ist. Gerade in der Phase des Übergangs in den Ruhestand kann bürgerschaftliches Engagement zum Anknüpfungspunkt für die weitere Nutzung bereits im Lebenslauf, z.B. in der Erwerbsarbeit, aber auch der Familien- und Hausarbeit, erworbener Kompetenzen werden. Bürgerschaftliches Engagement bietet Frauen und Männern im Alter aber auch die Gelegenheit, neue Fähigkeiten zu entwickeln und bisher ungenutzte persönliche Potenziale zu entfalten. Dies kann ganz besonders bei denjenigen bedeutsam sein, die auf Grund ihrer Lebens- und Arbeitsverläufe eher das Gefühl haben, hinsichtlich der Kompetenzentfaltung etwas versäumt zu haben. Bei älteren und alten Menschen wird dies derzeit z.B. eher bei Frauen der Fall sein, die sich auf Familie und Haushalt konzentriert haben, eigene qualifikatorische und berufliche Entwicklungen dabei in den Hintergrund stellten und nun das Bedürfnis haben, sich doch noch außerhalb des bislang Gewohnten weiterzubilden und zu betätigen. Diese Möglichkeit kann auch besondere Bedeutung gewinnen vor allem bei Frauen, aber auch bei Männern aus gering qualifizierten Arbeitsbereichen, die Zeit ihres Erwerbslebens ihren Interessen an Bildung, Kultur, an der Entwicklung von Fähigkeiten in anderen Feldern aus zeitlichen und materiellen Gründen oder wegen der Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf nicht nachkommen konnten.

Diese wenigen Hinweise lassen erkennen, wie differenziert und sensibel vor allem gegenüber geschlechter- und

bildungsbezogenen Benachteiligungen eine Förderung und Qualifizierung im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements sein sollte, will sie nicht bereits zeitlebens etablierte Privilegien und gute Bedingungen bei denjenigen weiter stützen und fortführen, die darüber verfügen und bei anderen weiter abbauen. Hierin liegt ein Grund für die häufig kontroverse Diskussion um die Förderung freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements, auch im Alter.

Warum bleibt die Einschätzung einer verstärkten Engagementförderung darüber hinaus widersprüchlich und ambivalent? Eine ganze Reihe von Argumenten, welche die „dunklen Seiten der Zivilgesellschaft“ thematisieren, liefert Roth (2003). „Ohne Zweifel sind auch die Zivilgesellschaften westlicher Demokratien von Gruppen und Zusammenschlüssen bevölkert, die anti-zivile Werte vertreten und praktizieren“ (Roth 2003: 61). Er weist außerdem u.a. auf Phänomene wie Korruption als eine Form unzivilisiertem sozialen Kapital und auf soziale Schließungstendenzen in freiwilligen Organisationen und Vereinen hin. „Die Folgen sozialer Abgrenzungen und Schließungen für politische Lernprozesse dürften erheblich sein... Je stärker z.B. das Vereinswesen alltäglich als Ausdruck von Exklusivbürgerschaft erfahren wird, desto weniger kann es zur Entfaltung von Bürgertugenden beitragen“ (Roth 2003: 64). Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements kann deshalb nur dann sein gemeinwohlorientiertes Differenzierungspotenzial zur Wirkung bringen, wenn bei seiner Verwendung tatsächlich „bürgerschaftliche“ von anderen, sozial ausgrenzenden oder gar anti-demokratischen Engagement- und Beteiligungsformen unterschieden werden.

In der Politik steht Engagement häufig in der Gefahr, als kostengünstiger Lückenbüßer für Sparstrategien oder als allfälliger Problemlöser für alle erdenklichen ungelösten gesellschaftlichen Probleme instrumentalisiert zu werden. Eingebettet ist der Engagementdiskurs in das sozialpolitische Reformprojekt des aktivierenden Sozialstaats, der die Neugestaltung der sozialstaatlichen Leistungen mit der Reform von Verwaltungsstrukturen und der Neugestaltung des Verhältnisses von Staat und Bürgern verkoppelt. Die in der Diskussion befindlichen konkurrierenden Modelle einer aktivierenden Sozialpolitik und die damit gekoppelten Formen des Bürgerengagements weisen große Unterschiede hinsichtlich ihrer Position zum existierenden Sozialstaatsmodell in Deutschland auf. Das reicht von liberal individualistischen Vorstellungen, die einen Rückzug des Staates aus der sozialen Sicherung seiner Bürger proklamieren und die eine Privatisierung und Individualisierung von Lebensrisiken anstreben. Andere proklamieren den Umbau des Sozialstaates hin zu mehr Kooperation von staatlichen, privaten und intermediären Akteuren oder Vorstellungen, die keinen Reformbedarf des Sozialstaats sehen und bürgerschaftliches Engagement als positive aber randständige Ausschmückung der Versorgungslandschaft verstehen. Die Diskussion um Chancen und Risiken der Engagementförderung bei älteren und alten Menschen steht im Kontext dieser Auseinandersetzung und damit in Gefahr, auch für den Abbau sozialstaatlicher Leistungen instrumentalisiert zu werden.

Eine Instrumentalisierung des bürgerschaftlichen Engagements ist auch im Rahmen der Debatte um Generationengerechtigkeit zu verzeichnen. Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Lebensphase Alter, der durchschnittlichen Verbesserung des Gesundheitszustands und der finanziellen Ressourcenausstattung älterer Menschen wird zunehmend die Frage thematisiert, welche Leistungen man im Hinblick auf die Erhaltung der Solidarität zwischen den Generationen von der älteren Generation erwarten kann oder darf. In der zum Teil polemisch geführten Diskussion werden die Probleme der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme mitunter in direkten Zusammenhang mit der Aufforderung an ältere Menschen gebracht, sich „freiwillig“ für die Gesellschaft zu engagieren. Von Seiten der Gerontologie ist dazu mehrfach auf die Verzerrung des realen Transfergeschehens hingewiesen worden, wenn die Diskussion um Generationengerechtigkeit auf die Bilanzierung von Ein- und Auszahlungen der Sozialversicherung reduziert wird (Schmähl 2002; Kohli 2002; siehe dazu auch ausführlich das Kapitel „Einkommenslage im Alter“).

Die Diskussion über ältere Menschen und bürgerschaftliches Engagement fokussiert zur Zeit stark auf soziale Hilfeleistungen und traditionelles Ehrenamt. Auch die Diskussion um die so genannten neuen altersspezifischen Formen des Engagements stellen häufig Selbsthilfeaktivitäten, soziale Unterstützungsdienste oder Bildungsaktivitäten ins Zentrum der Betrachtung. Weniger häufig zielen Projekte auf die Aktivierung der politischen Partizipation älterer Menschen. Wenn dies geschieht, beziehen sie sich überwiegend auf traditionelle Formen der Interessenvertretung, wie beispielsweise in Seniorenvertretungen. In Zukunft könnten ältere Menschen auch in unkonventionellen politischen Beteiligungsformen einen wichtigen Beitrag zur Belebung der demokratischen Kultur und des Gemeinwesens in den Kommunen beitragen wie beispielsweise im Rahmen der lokalen Agenda 21 Prozesse.

Die Kommission sieht die Aktivierung des bürgerschaftlichen Engagements als ein Instrument, um zur Lösung der Herausforderungen der gesellschaftlichen Alterung und der Schrumpfung der Bevölkerung beizutragen. Es kann ein Baustein in einem vielfältigen Bündel von Interventionen und Reformen sein. Man sollte allerdings den Anteil, den das bürgerschaftliche Engagement älterer Menschen zur Lösung dieser Herausforderungen beitragen kann, nicht überschätzen. Auch im Alter stellt das bürgerschaftliche Engagement nur eine Option unter vielen für die Freizeitgestaltung und die Strukturierung des Alltags wie die soziale Teilhabe dar (Menning 2004). Welche Folgen die angestrebte Angleichung des realen Berufsausstiegsalters an die gesetzliche Altersgrenze für die Engagementbereitschaft der jungen Alten haben wird, ist momentan kaum abzusehen. Als Resümee der Gegenüberstellung einiger Chancen und Risiken des Engagementdiskurses im Bezug auf ältere Menschen lässt sich jedoch feststellen, dass das bürgerschaftliche Engagement

älterer Menschen dazu beitragen kann, nicht nur die Wohlfahrtsproduktion zu erhöhen, sondern auch die politische Sphäre in Deutschland partizipativer und demokratischer zu gestalten.

7.5 Optionen und Maßnahmen der Engagementförderung

7.5.1 Voraussetzungen und Anforderungen

Damit die erhofften positiven Effekte des bürgerschaftlichen Engagements für die politische Kultur, die Öffnung von Verwaltungen und die Wohlfahrtsproduktion tatsächlich eintreten, müssen die Förderpolitiken und -maßnahmen bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Nicht zuletzt müssen aber auch ältere Frauen und Männer ihre Rolle im Engagement offensiv interpretieren und neben der Möglichkeit zum freiwilligen sozialen Engagement auch stärker politische Partizipationsrechte in Politik und Verwaltung einfordern. Es handelt sich keineswegs selbstverständlich um eine „Win-Win“-Situation, in der Gesellschaft wie freiwillig Engagierte und gegebenenfalls beteiligte Betriebe oder Verbände gleichermaßen profitieren, wenn es zu einer Ausweitung des Engagements kommt (auch wenn dies einige Kampagnenmotti durchaus versprechen). Die Versuchung für die Bundesregierung sowie für die Verantwortungsträger in Ländern und Kommunen die Engagementförderung, angesichts der aktuellen und wohl auch künftigen Haushaltslage, auf Sonntagsreden und symbolische Pilotvorhaben zu reduzieren, die gleichzeitig von Stelleneinsparungen im Seniorenbereich begleitet werden, ist groß.

Die dauerhafte Förderung des bürgerschaftlichen Engagements steht vor einem erheblichem Finanzierungsproblem. Neue Formen einer öffentlich-privaten Partnerschaftslösung für die Finanzierung sollten weiterhin erprobt werden, denn ohne eine zusätzliche und verstetigte Finanzierung von engagementunterstützenden Strukturen kann das bürgerschaftliche Engagement Einbußen erfahren und so zu Kostensteigerungen an anderer Stelle (z.B. im Gesundheitswesen) beitragen.

Die seit längerem angemahnte Öffnung der kommunalen Verwaltungen, von Verbänden, Vereinen und Institutionen für das bürgerschaftliche Engagement gehört zu den anspruchsvollsten Herausforderungen für die Zukunft. Hier gibt es inzwischen auf allen Ebenen Beispiele guter Praxis. Damit das bürgerschaftliche Engagement aber einen dauerhaften Aufschwung nehmen kann, muss es zu einem flächendeckenden kulturellen Wandel kommen.

Projekten der Engagementförderung, die den Dialog der Generationen fördern, sollte besondere Aufmerksamkeit zukommen. So empfiehlt beispielsweise der Bericht der Initiative für Bürger-Engagement „Deutschland aktiv“ (2004): „Generationenzusammenführende Projekte sollten nicht nur durch die mit sehr geringen Mitteln ausgestatteten kleinen Programme für die Förderung von Engagement und Ehrenamt unterstützt werden. Sie sollten Bestandteil der alltäglichen Politik in den jeweiligen Ressorts von Politik und Verwaltung werden: Das Thema der Zusammenarbeit von Alt und Jung gehört z.B. ebenso in die Kinder- und Jugend- sowie die Schulpolitik wie Aufgaben von Älteren als Mentoren für jugendliche Berufseinsteiger in den Aufgabenkatalog einer neuen Arbeitsmarktpolitik.“

Die Diskussion über bürgerschaftliches Engagement darf nicht instrumentell geführt werden. Das Verständnis von Freiwilligen als Ressource, die es aus Gründen der Kosteneffizienz zu aktivieren gelte, geht an den Motiven und vielfach auch der Lebenslage der Engagierten vorbei. Deshalb sollte auch nicht von Freiwilligengewinnung die Rede sein, sondern die Ermöglichung von Engagement im Zentrum der Debatte stehen.

Wie bereits zu Beginn angesprochen, wendet sich die Kommission deutlich gegen die Einführung von verpflichtenden Diensten für Senioren. Die Hoffnungen, welche in das bürgerschaftliche Engagement Älterer für die Belebung des Gemeinwesens und die Stärkung der Bürgergesellschaft gesetzt werden, können sich nur in einem freiwilligen Rahmen entfalten. Dabei sind zur optimalen Nutzung des potenziellen Engagements älterer und alter Frauen und Männer in ihrem Sinne und im gesellschaftlichen Sinne folgende Kriterien zu beachten:

- Freiwilliges Engagement darf nicht zur gesellschaftlichen Verpflichtung im Alter werden. Das bedeutet auch den Verzicht auf eine negative gesellschaftliche Sanktionierung derjenigen, die sich daran nicht beteiligen.
- Es sollte ein sehr breites und gestaltungsoffenes Spektrum an Angeboten vorgehalten und weiter entwickelt werden. Dies muss möglichst transparent hinsichtlich der Wahrnehmung durch unterschiedliche soziale Milieus, Altersgruppen, beide Geschlechter, Menschen in verschiedenen Lebenslagen etc. gestaltet sein und direkt an den Interessen und (nicht nur formal erkennbaren/messbaren) Qualifikationen wie Erfahrungen und sozialen Netzen der (potenziell) sich Engagierenden ansetzen.
- Engagementförderung ist eine lebenslaufübergreifende Aufgabe. Sie sollte sich nicht allein auf die Gruppe der älteren und alten Menschen konzentrieren oder gar beschränken. Die Erfolg versprechendsten Ansätze zur Erhöhung der Engagementquoten auch im Alter sind diejenigen, die bereits in früheren Lebensphasen ansetzen und dort positive Engagementerfahrungen initiieren.

Die Kommission sieht auf mehreren Ebenen einen hohen gesellschaftlichen Nutzen des Engagements älterer Menschen und empfiehlt, die Aktivitäten zur Förderung des freiwilligen oder bürgerschaftlichen Engagements zu verstärken, um die Potenziale in allen Altersgruppen für solche Tätigkeiten besser ansprechen zu können. Sie sieht dabei die Notwendigkeit, die Förderstrategien besser mit den politischen Aktivitäten in anderen sozialstaatlichen Politikfeldern zu verknüpfen und die Akzentsetzung der Förderangebote im Detail neu zu überdenken, um Hemmnisse und Barrieren für die Förderung dieser Potenziale abzubauen.

7.5.2 Neue Wege der Erprobung

Von der Piloterprobung zur flächendeckenden Lösung

Pilotprojekte gibt es in Deutschland relativ viele, flächendeckende Nutzungen von Ergebnissen der Pilotprojekte jedoch sind selten. Es ist darauf zu verweisen, dass bei einer Zielsetzung „Flächendeckung“ nicht nur zusätzliche Finanzierungsprobleme, sondern auch zahlreiche Qualifikations- und Kompetenzherausforderungen, organisatorische Fragen, Lernanforderungen etc. zu bewältigen sind. Sinnvoll ist eine Art beständiges Forum, um das Ziel einer flächendeckenden Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements voranzutreiben. Eine alternde Gesellschaft sollte den Anspruch an sich setzen, die Hilfe zur Selbsthilfe für alle Seniorinnen und Senioren zu aktivieren und auf (noch) höhere Niveaustufen zu heben.

Bilanzierung und Auditierung

Es kommt darauf an, sich auch im Bereich des freiwilligen Engagements von Senioren um Qualitätsstandards und -verbesserungen systematisch zu bemühen. Hierbei sind individuelle Autonomie, Selbsthilfe, Eigensinn wichtige Aspekte, die zu unterstützen sind. Es gibt aber auch Standards der Individualität. Wird dieser Weg nicht beschritten, ist gerade in Deutschland mit seinen vielen Einzelinitiativen das Risiko groß, dem Ziel einer alternsfreundlichen Alltagskultur entweder nicht oder viel zu langsam näher zu kommen.

Das Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ wird nie frei von Ambivalenzen sein. Insbesondere, was die (berechtigte) Sorge betrifft, dass hierdurch doch vorrangig ein Stellenabbau ermöglicht werden soll. Umso wichtiger sind regelmäßige überschaubare, transparente Informationen. Ein Bewährungsfeld zu mehr Offenheit und Ehrlichkeit ist das Thema „Bürgerschaftliches Engagement“.

Bessere Ausschöpfung vorhandener Datenquellen

Es reicht nicht, einfach nur die Mittel zur Erforschung der Möglichkeiten und der praktischen Umsetzung des bürgerschaftlichen Engagements zu erhöhen. Es ist auch über deren produktivere Nutzung nachzudenken. Es sind in den letzten Jahren mehrere umfangreiche Datensätze zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ durch Befragungen geschaffen worden. Die Ausschöpfung dieser Datensätze ist als gering zu bezeichnen. Es lohnt z.B., Wettbewerbe für Nachwuchswissenschaftler (auch Studenten) auszuschreiben, um die Nutzungsrate dieser Datensätze zu steigern, abgesehen von anderen positiven Effekten.

7.5.3 Unterstützende Maßnahmen

Altenspezifische Formen des Engagements unterstützen

Engagementförderung ist eine Aufgabe, die sich lebenslauforientiert an alle Altersgruppen richten sollte. Auf Grund des demografischen Wandels steigt aber nicht nur die Zahl der potenziell bürgerschaftlich Engagierten an, sondern auch derjenigen älteren Menschen, die als Empfänger von bürgerschaftlichen Hilfeleistungen profitieren können. Deshalb sieht die Kommission weiterhin die Notwendigkeit altenspezifische Engagementfelder durch die Schaffung und Verbesserung geeigneter Rahmenbedingungen zu fördern.

Die 5. Altenberichtskommission unterstützt die Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Einführung eines neuen generationsübergreifenden Freiwilligendienstes, wie sie von der Kommission „Impulse für die Zivilgesellschaft“ vorgeschlagen worden sind. Diese Dienste stellen eine geregelte Form des bürgerschaftlichen Engagements dar und sollen von gemeinnützigen Organisationen und öffentlichen Einrichtungen angeboten werden. Sie verbinden bürgerschaftliche Arbeit mit Bildungs- und Begleitangeboten. Die neuen Elemente gegenüber den existierenden Freiwilligendiensten bestehen in der Öffnung der Dienste für ältere Menschen, der zeitlichen Flexibilisierung der Dienste und der Ausweitung der traditionellen Aufgabenfelder. Um den Bedürfnissen älterer Menschen besser gerecht werden zu können, sollen sowohl Dauer als auch die wöchentliche Stundenbelastung flexibler gestaltet werden. So sollen unter Berücksichtigung von institutionellen Notwendigkeiten und Wünschen der Freiwilligen eine Dauer der Dienste ab 3 Monaten bis zu mehr als einem Jahr bei Teilzeit oder Vollzeittätigkeit ermöglicht werden. Neben den traditionellen Feldern der Freiwilligendienste wie Jugendarbeit, Umweltschutz, Kultur, Sport und Friedensarbeit sollen familienunterstützende Institutionen wie Mütterzentren aber auch Schulen als neue Orte der Freiwilligenarbeit erschlossen werden. Darüber hinaus sollen Freiwilligendienste im Bereich Pflege, Migration und Selbsthilfe sowie in Infrastruktureinrichtungen der Engagementförderung angeboten werden.

Ein weiteres, zukünftig bedeutendes Aufgabengebiet für das bürgerschaftliche Engagement von Älteren und für Ältere sieht die Kommission im Bereich der Verbraucherpolitik und des Verbraucherschutzes. Engagierte ältere Menschen können im Feld der sozialen Dienstleistungen und der Seniorenwirtschaft verstärkt anwaltschaftliche Funktionen übernehmen. In ambulanten und stationären Pflegearrangements könnte damit die Rolle von freiwilligen Helfern als Koproduzenten von Versorgungsleistungen auf eine begrenzte Interessensvertretungsfunktion für hilfebedürftige Bewohner oder Klienten ausgeweitet werden.

In Zukunft wird die politische Beteiligung älterer Menschen voraussichtlich stärker an Bedeutung gewinnen. Hier erwartet die Kommission, dass neben den traditionellen Beteiligungsformen in Parteien, Gewerkschaften und Seniorenvertretungen zunehmend das Engagement von älteren Menschen in unkonventionellen politischen Beteiligungsformen auf kommunaler Ebene zunehmen wird. Beispiele lassen sich auf der Ebene der lokalen Agenda-21-Bündnisse finden. Diese Breite des politischen Engagements sollte in der Analyse der Aktivitäten wie in den Förderprogrammen berücksichtigt werden. Zur Zeit zeigt sich eine Diskrepanz zwischen nominellen Quoten der Beteiligung (gemessen an der Mitgliederzahl

oder am Wahlverhalten) und faktischen Möglichkeiten der Mitwirkung im Alter, sei es in Gewerkschaften oder in Feldern der Lokal-, Landes- und Bundespolitik (Alber & Schölkopf 1999). So befinden sich Möglichkeiten zur Beteiligung an altersrelevanter lokaler Politik, zur Mitwirkung in Selbstverwaltungsgremien der Sozialversicherungsträger, zur Eigenvertretung ihrer Interessen als Nutzer von Diensten und Einrichtungen hierzulande noch in Anfängen. Die Ernsthaftigkeit der – von gesellschaftlicher Seite wie von Seite Älterer formulierter – Forderungen nach mehr Beteiligung im Alter wird sich daran messen lassen, wie hoch die Bereitschaft ist, in entscheidungsbefugten Gremien und Institutionen, z.B. in Parlamenten und Ausschüssen als „normale“ und nicht wegen ihres Status delegierte Vertreter, mitwirken zu lassen und mitzuwirken (Frerichs et al. 1999). Von gesellschaftlicher Seite setzt dies – vermittelt über Institutionen und Organisationen – die Vorhaltung entsprechender struktureller Möglichkeiten und Unterstützung voraus, wobei weniger beteiligungsgeübte und -gewohnte Ältere sowie durch ihre Lebensumstände (etwa private/familiale Belastungen) eher daran Gehinderte (v.a. Frauen, Migrantinnen und Migranten, gesundheitlich Eingeschränkte) besonders zu fördern sind.

Formelle und informelle Formen des Engagements anerkennen

Der dominierende Blick auf die gesellschaftlich nützlichen Tätigkeiten im Alter ist verengt auf organisierte Formen des Ehrenamts und des bürgerschaftlichen Engagements. Daneben gibt es eine Reihe von außerfamilialen „nützlichen“ Tätigkeiten, die in Forschung, Politik und Presse vernachlässigt werden, die aber ebenfalls zur Wohlfahrtsproduktion beitragen. Dieses Engagement älterer und alter Menschen, insbesondere in den weniger beachteten Formen der Unterstützungsleistungen in Nachbarschaft und Bekanntenkreis, ist vor allem Hilfe von Älteren für Ältere. Und es ist vor allem eher unsichtbare Hilfe von Frauen in alltäglichen Zusammenhängen, die sich mit Begriffen, wie Ehrenamt oder bürgerschaftlichem Engagement nicht fassen lässt. Bei den „nützlichen“ Tätigkeiten geht es um die Grauzone zwischen der rein konsumtiven Zeitverwendung und der förmlichen Erwerbsarbeit. Unterschiedliche Formen nützlicher Tätigkeiten, die außerhalb der Erwerbsarbeit auftreten, sind zu differenzieren hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Potenziale: Haushaltsarbeit im Familienverband, Vereinswesen und Selbsthilfegruppen, Do-it-yourself-Leistungen/ Hobbys, Ehrenamt, bezahlte „Gelegenheitsarbeit“ im Rahmen der „Geringfügigkeit“. Diese Bandbreite des Engagements ist ernst zu nehmen und verbietet vorschnelle Verallgemeinerungen hinsichtlich der Potenzialangaben. Eine öffentliche Anerkennungskultur darf nicht auf das formalisierte Engagement beschränkt bleiben.

Rahmenbedingungen in den Versorgungssystemen engagementfreundlich gestalten

In den Kernbereichen der sozialstaatlichen Versorgung älterer Menschen öffnet sich eine Schere zwischen den öffentlichen Bekenntnissen zur Förderung des Engagements für Ältere und den Tendenzen der Verdrängung solchen Engagements in Randbereiche des Versorgungsgeschehens. So sind beispielsweise die Anreize in den Finanzierungsmechanismen der Pflegeversicherung nicht geeignet, bürgerschaftliches Engagement zu fördern, sondern sie beschränken im Gegenteil die Dispositionsspielräume von Institutionen und Diensten, sich aktiv um die Einbindung von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern zu bemühen.

Vereinbarkeit von Beruf und Engagement erleichtern

Die betriebliche Förderung des bürgerschaftlichen Engagements bzw. das Engagement von Unternehmen selbst ist ein relativ neues Thema in Deutschland, das aber in den letzten Jahren durch verschiedene Aktionen stärker in die Betriebe und Öffentlichkeit getragen worden ist. Dennoch ist das betriebliche Engagement oder das geförderte Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Bürgergesellschaft (Corporate Volunteering) noch immer kein Massenphänomen, sondern beschränkt sich auf einzelne ausgewählte Initiativen, in der Regel von Großbetrieben im städtischen Raum. Insbesondere die betrieblichen engagementfördernden Maßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ehemalige Beschäftigte sind in Deutschland im Gegensatz zu den USA und Großbritannien kaum entwickelt. Es mangelt in diesem Bereich aber nicht nur an der Umsetzung vorhandener Modelle, sondern es besteht noch immer ein großes Wissensdefizit in Betrieben und Gesellschaft über die Chancen, die solche Maßnahmen für beide Seiten bieten.

7.6 Handlungsempfehlungen

1 Eine Kultur des bürgerschaftlichen Engagements fördern:

– Eine Kultur der Motivation von Freiwilligen für bürgerschaftliches Engagement entwickeln: Es sollten systematische Einführungsgespräche mit potenziellen Freiwilligen zur gegenseitigen Information über die Motivation zum Engagement und das Aufgabenprofil der Tätigkeiten erfolgen. Darin sollte eine Aushandlung mit konkreten Absprachen zu einem möglichen Beginn der freiwilligen Tätigkeit, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit und dem Zeitpunkt bzw. den Modalitäten für die Beendigung einer Tätigkeit sowie inhaltliche Absprachen getroffen werden. Ferner sind Fragen des Auslagenersatzes und eventueller Vergünstigungen sowie der Versicherung während der Tätigkeiten anzusprechen. Zudem müssen Ansprechpartner benannt und die Möglichkeit von Fortbildung erörtert werden. Eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zur Freiwilligenarbeit in einer Organisation sowie die Präsenz auf lokalen Festen und Veranstaltungen können die Gewinnung von Freiwilligen zudem maßgeblich unterstützen.

– Eine Kultur der Pflege und Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements fördern: Ob Freiwil-

lige eine einmal aufgenommene Tätigkeit auch fortsetzen, hängt von verschiedenen Faktoren ab, die nicht alle von den Organisationen, in deren mehr oder weniger formellen Rahmen sie angesiedelt sind, beeinflusst werden können. Folgende Punkte können die Verstetigung des Engagements positiv beeinflussen:

– Eine Kultur des Ausscheidens aus Engagementverhältnissen entwickeln: Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, sollten dem Ausscheiden aus dem Engagement einen ebenso hohen Stellenwert beimessen wie dem Beginn eines Engagements, zumal das episodenhafte Engagement als Muster der Beteiligung zunimmt. Wenn es sich um einen kurzzeitigen, befristeten Einsatz gehandelt hat, können Nachweise über geleistete Tätigkeiten für die Freiwilligen hilfreich sein. Das Thema des Ausstiegs von langjährig tätigen älteren Ehrenamtlichen und der interne Generationenwechsel ist in vielen Organisationen ein Tabu. Um solche Übergänge für alle Beteiligten möglichst zufrieden stellend zu regeln, sollten solche Fragen möglichst frühzeitig offen angesprochen werden.

2 Das Verhältnis von hauptamtlicher und freiwilliger Arbeit aktiv gestalten: Hauptamtliche übernehmen neben der Betreuung der Freiwilligen häufig die Aufgabe, die Finanzierung und Qualifizierung zu sichern, neue Projekte zu initiieren bzw. Mittel zu akquirieren, Qualitätsstandards der Freiwilligenarbeit zu sichern, gesellschaftliche Anerkennung und Wertung durch Lobbyarbeit in Politik und Verwaltung zu etablieren und die Kooperation und Vernetzung von Unternehmen, Verbänden und Organisationen voranzutreiben. In Organisationen, in denen hauptamtliche und freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam arbeiten, sollte dieses potenziell konfliktträchtige Verhältnis durch möglichst klare Absprachen geregelt sein. Dazu gehört u.a., dass eine klar umrissene Aufgabenteilung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen festgelegt wird.

3 Pluralität und Wandel von Motiven und Engagementformen berücksichtigen und ermöglichen: Auch wenn ältere Menschen nicht als treibende Kraft im Prozess der Modernisierung des Ehrenamtes gelten, so müssen sich Organisationen auch bei Freiwilligen der höheren Altersgruppen auf eine Veränderung von Motivation und Engagementformen vorbereiten bzw. einstellen. Dazu gehört u.a., dass auch für ältere Menschen verstärkt zeitlich flexible Engagementmöglichkeiten und kürzere befristete Aufgaben für das „Hineinschnuppern“ in Initiativen und Organisationen angeboten werden, dass gezielt geschlechtsspezifische oder schichtenspezifische Motive, Vorerfahrungen und Engagementbedürfnisse zu berücksichtigen sind.

4 Wissensdefizite in den Unternehmen beseitigen und Engagementkultur stärken: In den meisten deutschen Betrieben fehlt es noch immer an einem eigenen Konzept ihres Status als Corporate Citizens. Ein Verständnis für die Chancen des Corporate Volunteering sowie klare Vorstellungen, wie ein gezieltes Corporate Volunteering in dem jeweiligen spezifischen betrieblichen Kontext institutionalisiert werden kann, sind bis auf Ausnahmen wenig bis gar nicht ausgeprägt. Insbesondere ist die Erkenntnis, dass engagierte ehemalige Beschäftigte als positive Visitenkarte ihres Unternehmens wahrgenommen werden könnten, noch zu wenig verankert.

Unternehmen können ein vorhandenes bürgerschaftliches Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informell anerkennen und unterstützen, indem sie diesen die Möglichkeit geben, ihre Arbeitszeit so flexibel zu gestalten, dass es nicht zu Konflikten mit den Zeitanforderungen im bürgerschaftlichen Engagement kommt. Dazu gehört die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub für vorübergehend intensive bürgerschaftliche Aktivitäten zu nehmen. Die Beschäftigten können in einem vereinbarten Umfang die Infrastruktur des Betriebes wie Internet, Kopierer, Faxgeräte, Fahrzeuge oder Räume usw. nutzen.

Unternehmen sollten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Seminare anbieten, die einen Einblick in die Möglichkeiten für ein nachberufliches Engagement bieten. Dies kann Hand in Hand mit einem formalisierten „Bürgerengagementprogramm“ für kurz vor dem Renteneintritt stehende und ehemalige Beschäftigte gehen. Engagierte und noch-nicht-engagierte ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, durch Kurzeinsätze in Gemeinwohlorganisationen neue Engagementfelder kennen zu lernen und können bei Interesse die letzten Wochen auf Kosten der Betriebe in ihrem favorisierten Engagementfeld arbeiten. Die öffentlichen Arbeitgeber sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen und modellhaft solche Projekte für ihre vor der Pensionierung stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, die Ergebnisse evaluieren lassen und in die Öffentlichkeit tragen.

5 Ausbau und Verstetigung der engagementfördernden Infrastruktur: Die Informations- und Kontaktstellen für engagierte und engagementbereite Bürgerinnen und Bürger müssen stärker ausgebaut und die bestehenden Institutionen langfristig abgesichert werden. Diese Mittlerorganisationen – seien es Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros oder Selbsthilfekontaktstellen – übernehmen ein breites Spektrum von Funktionen wie die Anbahnung und Vermittlung von Engagementverhältnissen, Information von interessierten Bürgerinnen/Bürgern und Organisationen, Lobbying oder Weiterbildung von Freiwilligen usw. Wenn das bürgerschaftliche Engagement ernsthaft als Teil einer Reformperspektive für die Bürgergesellschaft verstanden wird, muss eine geeignete Infrastruktur vorhanden sein, welche die Prozesse der (Selbst-)Aktivierung der Bürgerinnen und Bürger begleiten und unterstützen kann.

6 Die kommunale Bürgerbeteiligung sollte stärker ausgebaut werden: Die Öffnung der Verwaltung für das Engagement ihrer Bürger sollte auf allen Ebenen vorangetrieben werden. Es handelt sich dabei aber explizit um eine Aufgabe, die Altersgruppen übergreifend zu verstehen ist. Die politische Repräsentation und Partizipation

sowie die Aktivierung des Engagements aller Altersgruppen sind Voraussetzung für ein funktionierendes Gemeinwesen. Dabei kann von erfolgreichen Modellen der Bürgerbeteiligung gelernt werden. In vielen Gemeinden zeigt die Erfahrung, dass erfolgreiche Bürgerbeteiligungsprozesse vor allem im Bereich der Stadtentwicklung angestoßen werden konnten.

7 Instrumentalisierung des Engagements verhindern/Soziale Voraussetzungen schaffen: Sowohl in der Praxis als auch in der Wissenschaft wächst die Befürchtung, dass die seit vielen Jahren beklagte „Lückenbüßerfunktion des Ehrenamts für den Rückzug des Sozialstaats“ von einem rhetorischen Gemeinplatz der Ehrenamtsforschung zu einem Problem werden könnte, das die Grundlagen des bürgerschaftlichen Engagements aushöhlt. Es ist darauf zu achten, dass Ehrenamtliche nicht als billiger Ersatz für abgebautes Personal einspringen und damit indirekt zur Festigung der Massenarbeitslosigkeit beitragen.

Bürgerschaftliches Engagement kann nur dann geleistet werden, wenn die eigene soziale Lage gesichert ist und eigene Ressourcen in den Dienst der Gemeinschaft bzw. Gesellschaft gestellt werden können. Für das Engagement und die Teilhabe älterer Menschen erfordert das, dass ihr Alterseinkommen, ihre Wohn- und Lebenssituation sowie ihr gesundheitlicher Zustand ein zufriedenes und abgesichertes Leben ermöglichen – die Hinwendung zu anderen setzt voraus, dass die individuelle Sorge nicht nur um das eigene Leben kreisen muss. Damit verbunden ist der Kampf gegen soziale Prozesse der Ausschließung und Diskriminierung, sei es auf Grund materieller, gesundheitlicher, ethnischer, regionaler oder anderer Benachteiligungen.

8 Soziale Ungleichheiten des Engagements abbauen: Ehrenamtliches Engagement folgt auch im Alter einem klaren Muster der sozialen Ungleichverteilung nach Geschlecht, Bildung, Einkommen und Berufsstatus. Damit Maßnahmen der Engagementförderung nicht nur wie bisher die „happy few“ der sozial Bessergestellten treffen und damit zur Verschärfung sozialer Ungleichheiten beitragen, sollten vor allem auch bildungsferne und sozial schwächere Bevölkerungsgruppen mit ihren spezifischen Potenzialen und Wünschen angesprochen werden. Gerade diese Personen können durch milieu- und zielgruppengerechte Engagementangebote auch neue bzw. nachholende Bildungs- und Lernerfahrungen machen; aber nur dann, wenn soziale Schwellenängste abgebaut werden und höhergebildete bzw. sozial höher stehende Personen nicht die jeweiligen Engagementfelder dominieren. Das beinhaltet auch die gezielte Förderung des Zugangs von Frauen und Männern zu bislang für sie jeweils untypischen Engagement- und Beteiligungsformen und damit eine tendenzielle Aufhebung der klassischen Trennung zwischen dem niedriger bewerteten sozialen Ehrenamt von Frauen und dem angeseheneren politischen Ehrenamt von Männern.

9 Berücksichtigung des bürgerschaftlichen Engagements bei Reformen der Versorgungssysteme für ältere und alte Menschen: Das bürgerschaftliche Engagement von Älteren für Ältere wird in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Dabei werden insbesondere neue intelligente Mischungen aus familialer, professioneller und ehrenamtlicher Pflege zur langfristigen Stabilisierung von Hilfebeziehungen und Pflegearrangements wichtiger werden. Die Entwicklungen auf dem Pflegemarkt und insbesondere die Wirkung des Pflegeversicherungsgesetzes auf die traditionellen Elemente bürgerschaftlichen Engagements in diesem Bereich wurden bereits von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages kritisch beurteilt. Ein Zurückdrängen des bürgerschaftlichen Engagements wird zwar weniger dem Pflegeversicherungsgesetz selbst zugeschrieben als eher dessen Umsetzung. Auf die Kompatibilität von professioneller, ehrenamtlicher und familiärer Hilfe und die Förderung von gemischten Hilfearrangements muss bei den Reformprojekten, die in der gesetzgeberischen Kompetenz des Bundes liegen, in Zukunft stärker Rücksicht genommen bzw. die Ermöglichung gemischter Hilfearrangements sollte systematisch gefördert werden.

8 Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

8.1 Kulturübergreifende und kulturspezifische Definitionen von Potenzialen

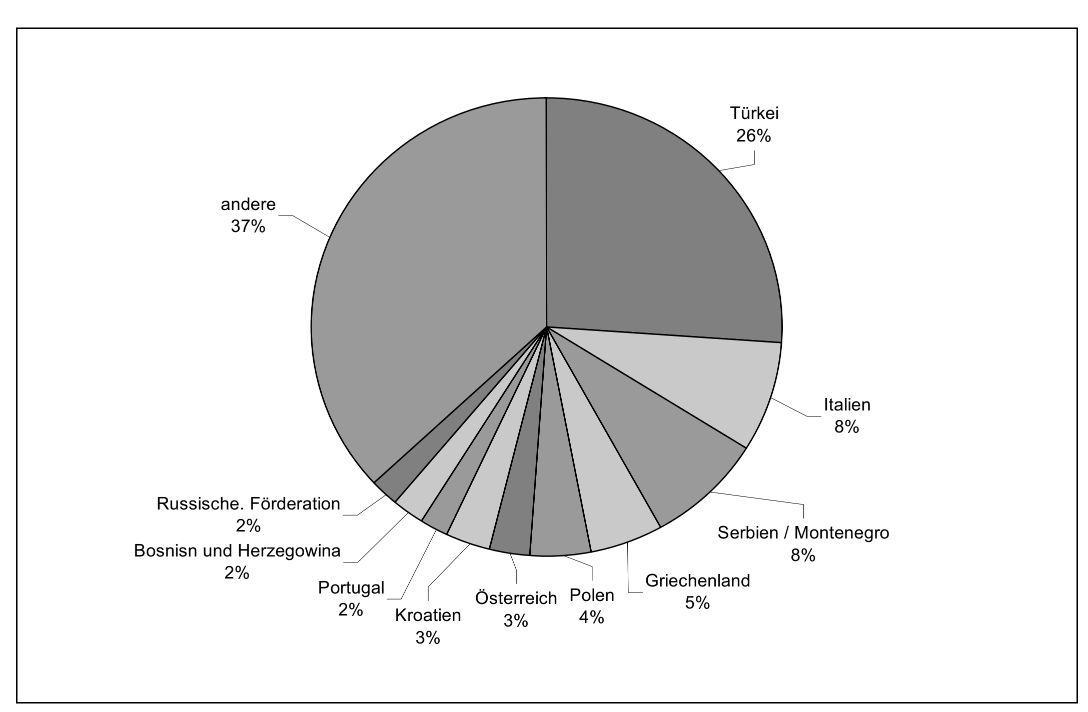
Auch wenn sich generelle Erkenntnisse über Potenziale des Alters in der Gesellschaft und Wirtschaft Deutschlands weitgehend auf die hier lebenden älteren Migranten und Migrantinnen übertragen lassen, so sollte doch beachtet werden, dass die jeweiligen Definitionen von Potenzialen stets mit normativen Setzungen verbunden sind. Versteht man Potenziale als Möglichkeiten zur Befriedigung von Bedürfnissen und berücksichtigt man, dass Potenziale immer auch soziokulturelle Konstruktionen sind, so bedeutet dies für Migranten und Migrantinnen zunächst einmal, dass sich ihre Bedürfnisse aus ihrer spezifischen Migrationssituation und aus ihrem soziokulturellen Milieu ergeben. Daraus resultieren dann auch ihre jeweiligen spezifischen Potenziale. Undifferenzierte, klischeehafte Darstellungen von Migranten behindern jedoch die Wahrnehmung solcher Potenziale, die in der Folge einfach schlicht übersehen oder unter- bzw. überschätzt werden, d.h. vorhandene Chancen werden nicht erkannt, bzw. notwendige Hilfen werden nicht zur Verfügung gestellt.

Ein wichtiges Ziel der folgenden Analysen ist es daher, immer wieder auf die Notwendigkeit einer differenzierten Wahrnehmung von Migration hinzuweisen. Die Migrantenbevölkerung ist in sich sehr heterogen. Dies trifft vor allem auf die in den Herkunftsländern sozialisierte erste Migrantengeneration zu. Die Heterogenität ergibt sich nicht nur durch die jeweilige soziale Schichtzugehörigkeit, sondern auch aus vielfältigen, je Migrantengruppe möglichen Kombinationen von Merkmalen. Darunter fallen etwa die nationale, ethnische, religiöse Zugehörigkeit, die Aufenthaltsdauer, aber auch der gruppenspezifische Migrationsstatus: sind es EU-Angehörige, Drittstaatler, aus Anwerbeländern Kommende oder Flüchtlinge etc. Von Bedeutung sind auch die Unterschiede des Migrationsprojekts, die eine endgültige Niederlassung oder eine temporäre bzw. zirkuläre Migration zum Ziel haben können.

Alter und Altersbilder als gesellschaftliche Konstruktionen beziehen sich auf die jeweiligen sozialen und kulturellen Milieus der alten Menschen. Migranten leben häufig in – innerhalb der deutschen Gesellschaft entstandenen – eigenen Migrantengesellschaften. Als Angehörige der

Abbildung 28

Ausländische Bevölkerung in Deutschland nach Staatsangehörigkeiten im Jahr 2003



Quelle: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2004: 4.

ersten Generation beispielsweise konstruieren sie ihr Altersbild bezogen auf diese Migrantengesellschaften bzw. ihre Herkunftsgesellschaften. Dies umso stärker, je weniger sie kulturell in der deutschen Gesellschaft integriert sind. Insofern entscheidet auch der Grad der kulturellen Integration der Migranten mit über die Art ihrer altersbezogenen Potenziale.

Die kulturelle Integration von Migranten der ersten Generation findet in Wechselwirkung zwischen den Akkulturationsangeboten der Aufnahmegesellschaft einerseits und der Integrationsbereitschaft der Migranten andererseits statt. Man kann davon ausgehen, dass Migranten ländlicher Herkunft größere Hürden überwinden müssen, als diejenigen städtischer Herkunft, um sich auf eine moderne Industriegesellschaft einzulassen. Über die Akkulturationsbereitschaft entscheidet auch die Größe der jeweiligen ethnischen Gruppe. Angehörige zahlenmäßig großer Gruppen, beispielsweise türkischer Herkunft, die in ihren ethnischen Kolonien im Alltag autark bzw. im ethnischen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, sind weniger darauf angewiesen, sich zu akkulturieren, als die Angehörigen kleinerer Gruppen, die über solche Alternativen nicht verfügen.

Der Grad kultureller Integration nimmt, neben anderen Parametern der Lebenslage, bei den Migranten Einfluss, wenn es um den Zusammenhalt der Generationen in ihren Familien und deren Potenziale geht. Darunter kann man die Unterschiede oder Übereinstimmungen in kulturellen Orientierungen – grob skizziert – etwa Richtung Traditionalismus/Familismus oder Modernismus/Individualismus zwischen den Generationen verstehen. Bei kultureller Nähe sind innerfamiliale Hilfepotenziale gegeben, bei kultureller Dissonanz oder gar Entfremdung zwischen den Migrantengenerationen ist eine Schwächung von innerfamilialen Hilfepotenzialen anzunehmen. Man kann davon ausgehen, dass in den meisten Migrantenfamilien der Akkulturationsgrad der zweiten Migrantengeneration, bei vollständiger Sozialisation in Deutschland, in der Regel deutlich höher liegt als bei der Elterngeneration. „Reethnisierungen" der zweiten Migrantengeneration, wie sie häufig in vielen Immigrationsländern beobachtet werden, basieren weniger auf einer Unkenntnis der Kultur des Aufnahmelandes, sondern sind eher auf demonstrative Distanzierungen oder sogar militante Ablehnung zurückzuführen.

8.2 Migration: Prognosen und Szenarien

In Deutschland beträgt der Ausländeranteil etwa 8,9 Prozent (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 574), wobei bereits Eingebürgerte nicht mitgezählt werden. In Zukunft wird die ausländische Bevölkerung vor allem derjenigen Nationalitäten weiter wachsen, in denen die jüngeren Altersgruppen stark besetzt sind, wie z.B. bei den Migranten aus der Türkei. Die Bundesrepublik Deutschland gehört seit den fünfziger Jahren des 20. Jahrhunderts zu denjenigen Ländern Europas mit den stärksten Migrationsbewegungen. Denationalisierung und Globalisierung (Beisheim et al. 1999; Dreher 2003), politische Umbrüche im Osten Europas, die Erweiterung der Europäischen Union und die generelle sozioökonomische Entwicklung der bereits eingewanderten und nun bereits in dritter Generation in Deutschland lebenden Bevölkerung haben das Thema Migration ins Zentrum der sozialpolitischen Diskussion gerückt und zu einem wichtigen Bestimmungsfaktor von demografischen Zukunftsszenarien werden lassen. Über quantitative und qualitative Merkmale aktueller und zukünftiger Migrationen, wie auch über die hierzu notwendigen Steuerungsmechanismen, gibt es in Wissenschaft und Politik, jeweils von unterschiedlichen Prämissen ausgehend und unterschiedlichen gesellschaftlichen Visionen folgend, grundlegende Kontroversen (Deutscher Bundestag 2002).

Je nach Blinkwinkel und Erkenntnisinteresse, ob sozial- oder kulturpolitisch oder demografisch, betriebs- oder volkswirtschaftlich fokussiert, werden unterschiedliche Kosten-Nutzen-Bilanzen der Migration gezogen (DIW 2002; Schmidt 2002; Leber 2004). Somit entstehen auch unterschiedliche Szenarien über den zukünftigen Immigrationsbedarf nach Deutschland, über sein Ausmaß, sowie über Herkunft, Zahl und Qualifikation künftiger Immigranten. Dabei besteht Übereinstimmung, dass Migration per se keine Lösung des demografischen Problems ist und auch nicht ohne weiteres eine Antwort auf Probleme der Arbeitsmarktentwicklung darstellt.

Die demografischen Prognosen zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial etwa ab 2020 rapide zurückgehen wird. Mit einer Nettozuwanderung von z.B. 200.000 Personen pro Jahr wird dieser Effekt weiter existieren. Auch eine Nettowanderung von 500.000 Personen jährlich würde zwar das Potenzial zunächst wesentlich erhöhen, den Rückgang aber nur (um ca. 20 Jahre) verschieben (Hönekopp 2004). Hiermit wird nur der allgemeine Rahmen zukünftiger Entwicklungen gezeigt. Viel schwieriger ist es allerdings, Prognosen über Wirtschaftszweige, Personengruppen und Regionen zu treffen. Exakte Schätzungen des Fachkräftebedarfs etwa sind nicht möglich. Aus den vorliegenden Studien zur aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt lassen sich aber Hinweise entnehmen, dass ein Mangel in verschiedenen Teilbereichen zunehmen wird. Dies ist zunächst vor allem bei Hochschul- und Fachhochschulabsolventen der Fachrichtungen Informatik, Mathematik, Physik, Chemie der Fall. Zeitlich parallel laufen ähnliche Entwicklungen in den EU-Binnenstaaten, aber auch in den weiteren europäischen Ländern. Es wird daher zu einem verschärften Wettbewerb um die Anwerbung von gut qualifizierten Arbeitskräften kommen.

Aber auch in anderen Bereichen, z.B. der personenbezogenen Dienstleistungen (Altenpflege etc.), wird es zu Engpässen kommen (Hönekopp 2004). So steigt in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe die Nachfrage nach ausländischen Saisonarbeitnehmern in den letzten Jahren kontinuierlich an. Insgesamt wurden 2002 ca. 360.000 Personen aus den mittel- und osteuropäischen Ländern als so genannte Programmarbeitnehmer (überwiegend als Saison- und auch als Werkvertragsarbeitnehmer) beschäftigt – mit steigender Tendenz (siehe folgende Tabelle 37). Die Nachfrage nach gut qualifizier-

ten Arbeitskräften aus dem Ausland nimmt zumindest in einzelnen Segmenten zu. Die Entwicklungen im Zusammenhang mit der „Greencard"-Regelung geben hierzu Hinweise.

Zugleich wird es Neuzugänge aus den Reihen der heute unter sechs Jahre alten Ausländer geben. Denn wegen der hohen Jahrgangsstärken sind auch für die nächsten 10 bis 15 Jahre überproportional viele Neuzugänge dieser Gruppe auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten. So wird z.B. bei den Migranten aus der Türkei das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland kräftig steigen, und es werden wesentlich mehr Personen in den Arbeitsmarkt eintreten als altersbedingt ausscheiden (Hönekopp 2004). Junge ausländische Arbeitskräfte und solche ausländischer Herkunft können wegen ihrer Mehrsprachigkeit – eine solide berufliche Qualifikation vorausgesetzt – für die exportorientierte Wirtschaft Deutschlands ein interessantes Arbeitskräftepotenzial darstellen.

Soweit die Entwicklung nationalstaatlich gestaltet werden kann, steht in Deutschland das neue Zuwanderungsgesetz – verabschiedet nach langen Kontroversen im Jahr 2004 – für den Versuch, Einwanderung durch ein Selektionssystem an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen. Die Anwerbung von gut qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland wird sich zukünftig in einem weltweiten Wettbewerb mit anderen Industrienationen vollziehen. Wenn sich qualifizierte Arbeitskräfte aus Entwicklungsländern rekrutieren, muss dies aus entwicklungspolitischer Sicht zunehmend problematisiert werden (Dietzel-Papakyriakou 2003). Aus einer Zentrum-Peripherie-Perspektive lässt sich kritisieren, dass gut ausgebildete und für die Entwicklung ihrer Länder dringend benötigte Fachkräfte auf Kosten der zumeist ärmeren Länder von den reichen Ländern abgeworben werden. Somit wird die Idee der Entwicklungshilfe geradezu auf den Kopf gestellt.

Parallel finden weitere neue Entwicklungen statt. Diese, auch unter dem Stichwort einer „Globalisierung von unten" bekannt, sind eng mit der heute und in Zukunft weiter zunehmenden Erleichterung von Mobilitäts- und Zirkulationsprozessen von Personen, Waren, Informationen und Kapital verknüpft. Temporäre Migrationen und Pendelmigrationen etablieren sich als wichtiger Zukunftsmodus einer weltweiten Migration. Für Migranten aus Drittländern wird es möglich sein, wenn sie sich einbürgern lassen, ihre Angehörigen im Rahmen von Familienzusammenführungen aus den Herkunftsländern nachzuholen. Eingebürgerte Drittstaatler genießen dann, wie andere Unionsbürger auch, im EU-Binnenraum Freizügigkeit. In einigen Fällen können sie, dank doppelter Staatsangehörigkeit,

Tabelle 37

Mittel- und osteuropäische Programmarbeiter in Deutschland, 1991 bis 2002, insgesamt

	Werk.-AN[1]	Saison-AN[2]	Gast-AN[3]	Kr.-pfl.-Pers.[3]	Grenz-AN[4]	Haushalts-hilfen[5]	insgesamt
1991	51.771	118.393	2.234		7.000		179.398
1992	93.592	195.446	5.057	1.455	12.400		307.950
1993	67.270	165.753	5.771	506	11.200		250.500
1994	39.069	140.657	5.529	412	8.000		193.667
1995	47.565	175.672	5.478	367	8.500		237.582
1996	44.020	203.921	4.341	398	7.500		260.180
1997	37.021	210.174	3.165	289	5.900		256.549
1998	31.772	208.028	3.083	125	5.700		248.708
1999	38.620	230.343	3.705	74	4.020		276.762
2000	43.575	263.795	5.891	140	3.980		317.381
2001	45.379	284.690	5.338	318	4.633		340.358
2002[6]	43.839	307.167	4.864	358	4.100	1.102	361.430

1 Jahresdurchschnittswerte;
2 realisierte Vermittlungen, inkl. Schausteller;
3 Vermittlungen;
4 Beschäftigte (Wohnort/Arbeitsortvergleich), angepasst über Arbeitserlaubnisdaten;
5 seit Februar 2002;
6 Grenz- AN geschätzt.
Quelle: Hönekopp 2004: 6. Datenbasis: IAB-Dateien zur MOE-Beschäftigung.

zudem in den Herkunftsländern frei ein- und ausreisen. Somit macht ein Teil der Migrantenbevölkerung selbst Migrationspolitik, denn jenseits nationalstaatlicher Interventionsmöglichkeiten finden Kettenmigrationen an erster Stelle über Heiratsmigration statt. Grenzüberschreitend entstehen somit neue soziale und ethnische Netzwerke der Migranten: aus klassischen Migrationen werden Transmigrationen.

Diese Phänomene gewinnen auch für die einheimischen alten Menschen an Bedeutung. In der fachlichen Debatte finden sie bisher allerdings nicht die Aufmerksamkeit, die ihnen zusteht (Dietzel-Papakyriakou, Leotsakou & Raptaki 2004). Da bisher zu wenig Datenmaterial diese neuen Tendenzen dokumentiert, konzentriert sich die Migrationsforschung weiterhin auf die alten Migrationsformen (einmalige Einwanderung, endgültige Rückkehr) und lässt die Beobachtung neuer Formen, wie den Transnationalismus außer Acht (Faist & Özveren 2004).

Diese neuen Entwicklungen verstärken die Heterogenität der Migrantenbevölkerung weiter. Sie hat sich – verglichen mit dem Beginn der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften in den fünfziger Jahren – von vornehmlich niedrig Qualifizierten weitgehend ausdifferenziert. Diese Differenzierung kann entweder eine importierte sein, d.h. beruflich hoch Qualifizierte immigrieren in höhere sozioökonomische Positionen des Aufnahmelandes, oder sie kann durch die Migration erworben sein. Dies würde bedeuten, dass in der Aufnahmegesellschaft Deutschland für die Migranten ein sozialer Aufstieg stattgefunden hat. Letzterer gilt als Indikator von sozialer Mobilität und damit als Gradmesser der Opportunitäten zur sozialen Integration, die eine Gesellschaft für Migranten bereithält.

Ebenso werden demografische, sozioökonomische und kulturelle Angleichungsprozesse an die deutsche Bevölkerung als Integration interpretiert. Der Begriff der Integration wird in den jeweiligen politisch-ideologischen Kontexten sehr verschiedenartig verwendet. Integration, hier verstanden als soziokulturelle, schichtbezogene Angleichung zur einheimischen Bevölkerung, findet in unterschiedlicher Weise und Intensität von einer Migrantengeneration und Nationalitätengruppe zur anderen statt. Nimmt man etwa als Kriterium die aus der Sicht der einheimischen Bevölkerung empfundene kulturelle Nähe zu den verschiedenen Migrantenpopulationen, werden z.B. die Migranten aus der Türkei mit einer geringen und die Italiener mit einer großen kulturellen Nähe wahrgenommen. Wie in jeder Gesellschaft verlaufen diese Prozesse sozialer Etikettierungen wechselseitig, finden Eingang in das Selbstkonzept und nehmen Einfluss auf die Interaktion zwischen Migranten und Einheimischen.

Die Migranten aus der Türkei sind die einzige Nationalitätengruppe, die auf Grund ihrer zahlenmäßigen Größe in der Lage ist, quasi-autarke ethnische Kolonien zu bilden und sich zunehmend in eigenen Versorgungsstrukturen zu segregieren. Diese, für die verschiedenen Migrantengruppen je nach Migrationssituation unterschiedlichen Rahmenbedingungen sind auch für das Alter und seine Potenziale entscheidend. Hierbei wird deutlich, dass, je nach Definitionskontext und Perspektive, Potenziale unterschiedlich verstanden werden können. So können z.B. in einer ethnisch segregierten Umgebung durchaus Potenziale für Angehörige dieses soziokulturellen Milieus vorhanden sein, die aber aus der Sicht der Majoritätsgesellschaft nicht erkannt bzw. anerkannt werden.

Dies führt einmal mehr zu der Einsicht, dass es weder „die“ Migranten noch „die alten“ Migranten als eine distinkte, homogene soziale Gruppe gibt. Demzufolge werden sich die nachstehenden Ausführungen vor allem auf die Migranten aus den Anwerbeländern konzentrieren. Hierzu liegen auch die meisten Daten vor, während es über die älteren Flüchtlinge so gut wie keine Daten gibt. Ebenso gibt es auch zu den alten Aussiedlern kaum Daten.

Wenn wiederum von „Ausländern“ im Allgemeinen die Rede ist, dann werden unter dieser Bezeichnung sehr viele unterschiedliche Ausländergruppen subsumiert. Soziologische Analysen beziehen sich jedoch auf statistische Daten, die lediglich das Merkmal der Staatsangehörigkeit indizieren. Bereits jetzt hat sich das bisher bestehende Instrumentarium der statistischen Dokumentation als untauglich erwiesen, Migration realitätsnah zu beschreiben. Ein Befund, der in Zukunft noch deutlicher zu Tage treten wird (Bundesministerium des Innern 2001).

Die zunehmende Komplexität der Migrantenbevölkerung wird auch durch die Vielfalt der Termini deutlich. Angefangen vom antiquiert und euphemistisch klingenden „Gastarbeiter“ bis zum allumfassenden Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ werden die Benennungen „Ausländer“, „Migrant“, „Einwanderer“, „Personen ausländischer Herkunft“, „ausländische Mitbürger“, sowie „erste und nachfolgende Migrantengenerationen“ sorglos vermengt, obwohl es sich dabei stets um eine andere Grundgesamtheit handelt. Die einzige Grundgesamtheit, über die statistische Daten vorliegen, ist diejenige der Ausländer, also Personen ausländischer Staatsangehörigkeit, wohnhaft in Deutschland, deren Zahl durch das Ausländerzentralregister fortgeschrieben wird. Dabei handelte es sich Anfang der siebziger Jahre vor allem um jüngere männliche Migranten im erwerbsfähigen Alter; erst zu einem späteren Zeitpunkt wurde die Familienzusammenführung bedeutsam. Die ältere Migrantenbevölkerung wurde aus der Analyse lange Zeit ausgeblendet. Diese setzt sich in Deutschland immer mehr und auch in den nächsten 20 bis 25 Jahren noch vor allem aus den angeworbenen Migranten der ersten Generation zusammen.

Insgesamt kam es in den letzten Jahrzehnten zu einer erheblichen Veränderung in den Geschlechterproportionen der Migrantenbevölkerung, bedingt durch Familiennachzug, durch Heiratsmigration und durch Geburten. Kamen zu Beginn der Arbeitsmigration vornehmlich junge ausländische Männer nach Deutschland, so hat der Anteil von Mädchen und Frauen unter der Migrantenbevölkerung heute erheblich zugenommen.

8.3 Zur Datenlage

Die Ausführungen zu den älteren Migranten basieren vornehmlich auf den folgenden Expertisen, die die 5. Altenberichtskommission in Auftrag gegeben hat:

- Veysel Özcan, Wolfgang Seifert: Lebenslage älterer Migrantinnen und Migranten in Deutschland,
- Thomas K. Bauer, Hans Dietrich von Loeffelholz, Christoph M. Schmidt: Wirtschaftsfaktor ältere Migrantinnen und Migranten in Deutschland – Stand und Perspektiven,
- Johannes Korporal, Bärbel Dangel: Die Gesundheit von Migrantinnen und Migranten als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit im Alter,
- sowie auf den Recherchen von Elmar Hönekopp für den 5. Altenbericht.

Datenbasis der Expertisen sind das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), der Mikrozensus, (wobei überwiegend Daten der neuesten Welle aus dem Jahr 2002 verwendet werden), das Ausländerzentralregister und die amtliche Fortschreibung des Bevölkerungszustandes. Sowohl bei den Daten des Sozio-oekonomischen Panels als auch im Mikrozensus sind bei ausländischen Alten, vor allem bei Fragestellungen, die sowohl Geschlecht als auch Nationalitätenzugehörigkeit berücksichtigen sollen, die Fallzahlgrenzen schnell erreicht. So mussten beim Sozio-oekonomischen Panel von vorneherein Ausländerinnen und Ausländer aus den Anwerbestaaten zusammengefasst werden, da für die Analyse einzelner Gruppen die Fallzahlen nicht ausreichten. Dies führt aber EU-Angehörige mit Drittstaatlern zusammen, wodurch bestehende, erhebliche Unterschiede zwischen den Migrantengruppen, die auf diesen Status zurückgehen, nicht nur in der Deskription, sondern auch in der Interpretation nivelliert werden. Die Fallzahlen des Mikrozensus indes sind von den Fallzahlen insgesamt ausreichend für die Untersuchung Älterer aus der Türkei, Italien, Griechenland und dem ehemaligen Jugoslawien. Aber auch hier lassen die Fallzahlen eine Aufschlüsselung nach Geschlecht nicht zu. Bei den Daten des Ausländerzentralregisters ist zwar eine Auswertung der Statistiken nach Staatsangehörigkeiten möglich, dies jedoch nur für die größeren Nationalitäten. Ebenso ist auch hier eine Geschlechterdifferenzierung nicht immer möglich.

Diese unbefriedigende Datenbasis wird in den vorliegenden Expertisen, wie auch insgesamt in der Migrationsforschung stark bemängelt (6. Familienbericht 2000). Zum einen ist sie dem Thema Migration immanent, denn die hohe grenzüberschreitende Mobilität der ausländischen Bevölkerung lässt sich statistisch nur schwer erfassen. Zum anderen wird aber auch kritisiert, dass viele Erhebungskategorien sich aus theoretischen Ansätzen ergeben, wie sie zu Anfang der Migration vertreten wurden, und nicht geeignet sind, die heutige Situation adäquat abzubilden (Bundesministerium des Innern 2001; Deutscher Bundestag 2002; Sachverständigenrat für Zuwanderung 2004).

Auf Grund mangelnder Differenzierung der Daten sind Vergleiche zwischen den Migrantengruppen kaum durchführbar, sodass positive Entwicklungen schwer zu erkennen sind. Wie es überhaupt kaum möglich ist, Prozesse und qualitative Veränderungen im Migrationsverlauf auf Basis der dürftigen Datenlage zu erfassen. Aber auch Querschnitte, beispielsweise besonderer Merkmale älterer Migrantinnen, lassen sich nicht durchführen.

Repräsentative Studien über die quantitativ kleineren Nationalitäten gibt es kaum, auch in den Statistiken werden, wenn überhaupt, alle diese Migrantengruppen in der Kategorie „Sonstige“ oder „andere“ zusammengefasst, obwohl sie zusammengenommen ca 40 Prozent der ausländischen Bevölkerung ausmachen. So gibt es z.B. in Deutschland über die Migranten aus Afrika kaum Kenntnisse, geschweige denn über die Älteren unter ihnen. Ähnliches gilt für die Migranten aus Asien. Je spezifischer also die Betrachtung, desto unschärfer wird das Bild. Hingegen ist es verständlich, dass zu den Migranten ohne Aufenthaltsstatus (so genannte Illegale) keine Daten vorliegen (Bade 2001; Schönwälder et al. 2004). Einen Einblick in die Lebenswelt dieser Gruppe geben lediglich Erfahrungsberichte von Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaften (Alt 2003).

In der folgenden Analyse wird über *Migranten* gesprochen. Eigentlich stehen, wie oben erwähnt, nur Daten zu *Ausländern*, also zu einer Untergruppe von Migranten zur Verfügung. Denn Migranten, die sich einbürgern lassen, werden nicht mehr als Ausländer geführt – auch wenn sie Doppelstaatler sind. Nimmt man hier an, dass sich vor allem jüngere Ausländer einbürgern, ist die Verzerrung – was Daten zu den Älteren betrifft –, vergleichsweise gering. Bekanntlich werden bei den Angaben des Ausländerzentralregisters Kinder und Jugendliche tendenziell untererfasst. Andererseits kommt es zu einer Übererfassung von Personen mittleren und höheren Alters. Zu diesem Problem gibt es zwar mittlerweile mehrere Hinweise, darunter im 6. Familienbericht. Das Bundesinnenministerium sieht inzwischen einen „Korrekturbedarf in erheblichem Umfang“. Nach Auffassung des Ministeriums tragen in erster Linie die Bundesländer (Bayern und Nordrhein-Westfalen) die Verantwortung für die falschen Zahlen im Ausländerzentralregister. Auf Grund nicht erfolgter Aktualisierungen wird die Zahl der Ausländer überschätzt. Demzufolge leben in Deutschland 700.000 Ausländer weniger als angenommen (Handelsblatt 09.03.05). Weitere Verzerrungen ergeben sich bei der Ermittlung der Aufenthaltsdauer. Weil die Rückkehrer mitgezählt bzw. die Unterbrechungen des Aufenthaltes durch Mehrfachzuwanderungen nicht berücksichtigt werden, ist die ermittelte durchschnittliche Aufenthaltsdauer überhöht.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von methodischen Problemen, wenn Einheimische mit Migranten verglichen werden. Dies betrifft z.B. die Altersgruppenbildung. So sollte beim Vergleich mit Parallelgruppen der deutschen Bevölkerung berücksichtigt werden, dass Alter, weil gesellschaftlich konstruiert, für die erste Migrantengeneration psychisch und sozial früher eintritt. Belastende Berufskarrieren und die schwierigen Lebensbedingungen

vor der Migration im Herkunftsland führen dazu, dass viele Migranten auch physisch früh altern. Um dieses Phänomen zu berücksichtigen, zum Teil aber auch, um den Mangel an Statistiken über ältere Migranten aufzuheben, werden die Altersgrenzen nach unten verschoben. So wird eine ausreichende Fallzahl erreicht. Dies ist aber meistens nur der Fall bei den größeren Nationalitäten (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2002), und am häufigsten geschieht dies bei der Gruppe türkischer Staatsangehöriger, die etwa 30 Prozent der ausländischen Bevölkerung ausmacht, auf die sich allerdings über 90 Prozent der wissenschaftlichen Veröffentlichungen beziehen, während die Lage anderer Migrantengruppen – vor allem die zahlenmäßig kleineren – bisher weitgehend ignoriert wurde.

Die Zuwanderungskommission kritisiert eingehend die unzureichende statistische Dokumentation der Migration: „Zur Steuerung von Zuwanderung, Einschätzung bestehender Regelungen und Maßnahmen sowie für die Planung und Bereitstellung der zur Integration notwendigen Ressourcen sind verlässliche Daten über das Migrationsgeschehen unabdingbar. Ohne genaues Wissen über Wanderungsbewegungen bleibt jeder Ansatz für eine Steuerung des Zuwanderungsgeschehens unvollkommen, da Veränderungen nur unzureichend und nicht schnell genug wahrgenommen werden können. Erst die Kenntnis der relevanten Daten eröffnet die Möglichkeit, tatsächliche Migrationsströme in ihrer Größenordnung zu erkennen, und schafft die für eine problem- und zielorientierte Politik unentbehrliche Handlungsgrundlage. Die gegenwärtige statistische Erfassung grenzüberschreitender Wanderungsbewegungen und der eingewanderten Bevölkerung in ihrer Gesamtheit wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Sie ist lückenhaft, da bestehende Statistiken jeweils nur Teilaspekte des Zuwanderungsgeschehens bzw. nur Teile der im Ausland geborenen Population erfassen und auch nicht aufeinander abgestimmt sind.“ (Bundesministerium des Innern 2001: 291).

Dennoch verändert sich der Blick auf die Migrantenbevölkerung allmählich. Immer mehr wird wahrgenommen, dass die Migrantenbevölkerung ein komplexes Mosaik von Menschen aus unterschiedlichen sozialen Milieus, aus vielen nationalen, ethnischen und religiösen Zugehörigkeiten ist. Neben der neueingereisten und sich durch Zuzüge immer wieder erneuernden ersten Generation leben in Deutschland ebenso Migranten in der dritten Generation. Es gibt immer häufiger binationale Ehen, entweder deutsch-ausländische oder unter Ausländern verschiedener Nationalitäten. Allerdings handelt es sich bei den deutsch-ausländischen Ehen häufig auch um eingebürgerte Personen, die (noch) nicht eingebürgerte Partner der eigenen Herkunftsnationalität heiraten. In vielen solchen Ehen werden Ehepartner aus dem Herkunftsland geholt. Hier handelt es sich dann um Ehen zwischen Angehörigen unterschiedlicher Migrantengenerationen. In dieser zunehmend komplexer werdenden Wirklichkeit der Migrantenfamilien leben auch die älteren Migranten (Dietzel-Papakyriakou 2000).

Aus den theoretischen Diskussionen der gerontologischen und der Migrationsforschung lässt sich in Verbindung mit ethnologischen und anthropologischen Ansätzen eine ganze Reihe interessanter Hypothesen über das Alter(n) der Migranten aufstellen. Einige sind durch empirische Untersuchungen bestätigt worden. So sind zur Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten empirische Studien bereits in den 1990er-Jahren veröffentlicht worden (u.a. Zentrum für Türkeistudien 1993; Dietzel-Papakyriakou & Olbermann 1996; Kauth-Kokshoorn 1999).

8.4 Demografische Struktur und Entwicklung der Migrantenbevölkerung

Nach den vorliegenden statistischen Daten leben heute ca. 1,6 Mio. 50-jährige und ältere Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland. Im Jahr 2003 waren ca. 458.000 Personen, d.h. 6,2 Prozent der ausländischen Bevölkerung über 65 Jahre alt. Wie oben erwähnt, sind, obwohl nicht als Ausländer registriert, auch die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler von Migration geprägt und befinden sich somit in vielen Bereichen in vergleichbarer Lage. So waren von den 72.885 Spätaussiedlern, die im Jahr 2003 ins Bundesgebiet zugezogen sind, 5.199 bzw. 7,1 Prozent im Rentenalter (Statistisches Bundesamt 2005b: 166). Altenpopulationen mit Migrationserfahrung sind somit über diese Zahlen hinaus in Deutschland bereits jetzt vorhanden und werden es bleiben.

Nachfolgende Migrantengenerationen (zweite Migrantengeneration) und Neuimmigrierte (erste Generation) werden in Zukunft als Angehörige unterschiedlicher Migrationskohorten in Deutschland altern, wodurch die Heterogenität der ausländischen Altenbevölkerung weiter zunehmen wird.

Unter den 1,6 Mio. Migranten im Alter von 50 Jahren und älter, die 2004 in Deutschland lebten, stammen fast ein Drittel aus EU-Mitgliedsländern und knapp zwei Drittel aus Nicht-EU-Staaten. Aus den ehemaligen Anwerbeländern Griechenland, Italien, Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien kommen ca. 57 Prozent der älteren Ausländer; ca. 24 Prozent kommen aus der Türkei, ca. 17 Prozent aus dem ehemaligen Jugoslawien, ca. 10 Prozent aus Italien und ca. 6 Prozent aus Griechenland (GeroStat - Deutsches Zentrum für Altersfragen 2005). Auf Grund der Anwerbung überwiegend junger Männer für die Industrie zwischen Mitte der 1950er-Jahre bis zum Anwerbestopp 1973 sind weibliche Migranten in den entsprechenden Altersgruppen unterrepräsentiert. Im Jahr 2003 betrug der Anteil der über 55-jährigen Frauen in der ausländischen Bevölkerung 47 Prozent, der Anteil der Frauen in der deutschen Bevölkerung hingegen 57 Prozent (GeroStat - Deutsches Zentrum für Altersfragen 2005). Insgesamt sind die Altersgruppen der über 65-Jährigen und vor allem der über 70-Jährigen bei Ausländern weniger stark besetzt. Es handelt sich bei den älteren Ausländerinnen und Ausländern im Vergleich zu Deutschen immer noch um eine „jüngere“ Bevölkerungsgruppe. Dies wird sich in Zukunft jedoch ändern.

Tabelle 38

Altersstruktur ausgewählter Staatsangehörigkeiten 2003

	unter 18		18 bis u. 25		25 bis u. 40		40 bis u. 60		60 bis u. 65		65 und älter		insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
EU-Staaten[1]	232.648	*12,6*	154.704	*8,4*	581.253	*31,4*	615.271	*33,3*	105.614	*5,7*	160.496	*8,7*	1.849.986	*100*
Türkei	497.950	*26,5*	220.899	*11,8*	598.090	*31,9*	368.246	*19,6*	97.782	*5,2*	94.694	*5,0*	1.877.661	*100*
Serbien und Montenegro	140.716	*24,8*	59.032	*10,4*	166.078	*29,2*	141.359	*24,9*	26.437	*4,7*	34.618	*6,1*	568.240	*100*
Italien	99.644	*16,6*	58.524	*9,7*	180.011	*29,9*	189.852	*31,6*	29.701	*4,9*	43.526	*7,2*	601.258	*100*
Griechen-land	54.515	*15,4*	32.701	*9,2*	110.921	*31,3*	101.607	*28,7*	20.885	*5,9*	34.001	*9,6*	354.630	*100*
Polen	27.978	*8,6*	38.458	*11,8*	126.749	*38,8*	114.660	*35,1*	5.821	*1,8*	13.216	*4,0*	326.882	*100*
Kroatien	25.220	*10,7*	23.081	*9,8*	64.719	*27,4*	85.718	*36,2*	19.318	*8,2*	18.514	*7,8*	236.570	*100*
Bosnien-Herzego-wina	32.687	*19,6*	18.155	*10,9*	51.328	*30,7*	49.775	*29,8*	7.668	*4,6*	7.468	*4,5*	167.081	*100*
Portugal	20.607	*15,8*	11.589	*8,9*	47.361	*36,3*	37.697	*28,9*	7.041	*5,4*	6.328	*4,8*	130.623	*100*
Spanien	9.546	*7,6*	9.868	*7,8*	44.085	*35,0*	37.616	*29,9*	8.257	*6,6*	16.605	*13,2*	125.977	*100*
Afrika	54.291	*17,5*	44.232	*14,2*	136.797	*44,0*	62.040	*20,0*	5.529	*1,8*	8.054	*2,6*	310.943	*100*
Asien	184.947	*20,3*	122.520	*13,4*	354.873	*38,9*	211.118	*23,1*	14.509	*1,6*	24.028	*2,6*	911.995	*100*
Insgesamt	**1.337.717**	***18,2***	**817.946**	***11,2***	**2.488.424**	***33,9***	**1.932.750**	***26,4***	**317.067**	***4,3***	**440.861**	***6,0***	**7.334.765**	***100***

[1] EU vor der Erweiterung.
Quelle: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2004: 20.

Tabelle 39

Ausländische und deutsche Altersbevölkerung in Deutschland, 1991-2003[1] – in 1.000 Personen

Altersgruppen	Jahr								
	1991	1997	2003	1991	1997	2003	1991	1997	2003
	Bevölkerung insgesamt			deutsche Bevölkerung			ausländische Bevölkerung		
Insgesamt	**80.274**	**82.057**	**82.531**	**74.207**	**74.638**	**75.190**	**6.067**	**7.419**	**7.341**
darunter:									
50 - u. 55 J.	6.211	4.569	5.521	5.874	4.156	5.081	337	413	440
55 - u. 60 J.	4.919	5.910	4.417	4.697	5.577	4.021	222	333	396
60 - u. 65 J.	4.352	4.961	5.476	4.226	4.745	5.175	126	215	301
65 - u. 70 J.	3.797	4.001	4.962	3.723	3.881	4.760	74	120	202
70 - u. 75 J.	2.756	3.389	3.511	2.717	3.318	3.399	38	71	113
75 J. und älter	5.480	5.577	6.386	5.429	5.492	6.243	52	85	143
50 J. und älter	27.515	28.406	30.274	26.666	27.170	28.679	849	1.236	1.595
in % der jew. Gesamt-bevölkerung	*34*	*35*	*37*	*36*	*36*	*38*	*14*	*17*	*22*

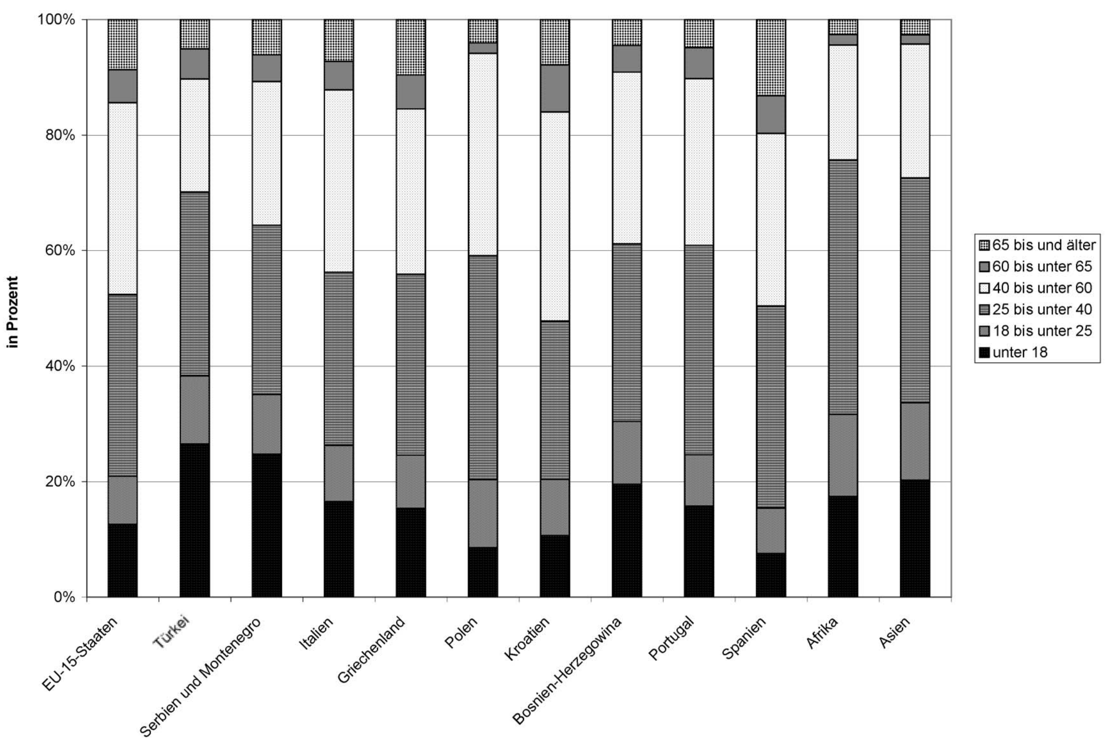
Quelle: GeroStat - Deutsches Zentrum für Altersfragen, eigene Berechnungen. Datenbasis: Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung.

[1] Die Daten für das Jahr 2004 sind wegen einer Bereinigung des Ausländerzentralregisters beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar.

Abbildung 29



Altersstruktur ausgewählter Staatsangehörigkeiten im Jahr 2003



Quelle: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2004: 20, eigene Darstellung.

Betrachtet man die im Jahr 2003 in Deutschland lebenden über 60 Jahre alten Ausländer differenziert nach ihrer Herkunft, so zeigen sich deutliche Unterschiede: Während 14,4 Prozent aller EU-Ausländer, 10,2 Prozent der Türken und 10,8 Prozent der Serben und Montenegriner über 60 Jahre alt waren, hatten nur 4,4 Prozent der Afrikaner und 4,2 Prozent der Asiaten dieses Alter bereits erreicht.

8.5 Ältere Migrantenbevölkerung als Wirtschaftsfaktor: Einkommenssituation und Einkommensquellen

Ältere Migranten bestreiten ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Erwerbstätigkeit (42 Prozent) und aus Renten u.ä. (33 Prozent). Bezogen auf das Jahr 2002 zeigen die Daten des SOEP, dass das verfügbare Einkommen der alten Migranten (ohne Personen mit türkischer Nationalität) je Verbrauchereinheit mit 15.642 Euro um ein Fünftel unter dem der Deutschen (19.700 Euro) liegt. Das Einkommen der Migranten aus der Türkei erreicht 11.370 Euro und damit nur 58 Prozent der Vergleichsgruppe der Deutschen und weniger als drei Viertel des Einkommens der übrigen älteren Ausländer.

Was die Einkommenssituation betrifft, lässt sich insgesamt aus den Daten des SOEP ein positiver Trend ablesen: Ältere Migrantinnen und Migranten werden zunehmend besser ins System der Alterssicherung eingebunden. Im Jahr 2002 bezogen 95,2 Prozent der über 65-jährigen Griechinnen und Griechen sowie 93,8 Prozent der Italienerinnen und Italiener dieser Altersgruppe wie auch 79,4 Prozent der über 65-jährigen Türken und Türkinnen und 86,7 Prozent der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien eine öffentliche Rente (Deutsche: 95,9 Prozent). Verglichen mit 1997 lässt sich damit eine Tendenz zur Angleichung an die Werte der Deutschen erkennen.

Die öffentlichen Renten der Arbeitsmigranten der ersten Generation sind allerdings durchschnittlich niedriger, weil sie häufig spät in eine rentenrelevante Erwerbstätigkeit in Deutschland eingetreten sind. Somit haben sie kürzere Versicherungs- und Beitragszeiten, die zudem häufiger von Arbeitslosigkeitszeiten unterbrochen wurden. In den wenig qualifizierten Berufen ließ sich zudem nur ein geringeres Erwerbseinkommen erzielen. So erreichte im Jahr 2002 das Einkommen der italienischen Haushalte mit einer über 65-jährigen Haushaltsbezugsperson 1.482 Euro im Vergleich zu den griechischen mit 1.433 Euro, den türkischen mit 1.208 Euro und solchen aus dem ehemaligen Jugoslawien mit 1.190 Euro (Deutsche: 1.603 Euro). Zwischen 1997 und 2002 zeigt die Einkommensentwicklung einen Zuwachs von 37,5 Prozent bei den Haushalten von über 65-Jährigen aus Italien und von 24,9 Prozent bei den Haushalten aus dem ehemaligen Jugoslawien (Deutsche: + 15,0 Prozent). Auch hier kann von einem Aufholprozess gesprochen werden (Özcan & Seifert 2004: 12).

Wird statt des gesamten Haushaltseinkommens das Haushaltseinkommen pro Kopf betrachtet, dann machen sich die unterschiedlichen Haushaltsgrößen bemerkbar. Damit wachsen die Einkommensunterschiede. Während ein deutscher Haushalt im Jahr 2002 mit Bezugsperson in der Altersgruppe über 65 Jahren im Durchschnitt 1.101 Euro monatlich je Haushaltsmitglied zur Verfügung hatte, sind es bei den türkischen Haushalten dieser Gruppe 593 Euro, bei den italienischen 892 Euro und bei den griechischen 792 Euro (Özcan & Seifert 2004: 12f.).

Was den privaten Konsum der Migrantenbevölkerung angeht, gibt es auch hier nur spärliche Erkenntnisse. Davon ausgenommen ist die türkische Bevölkerung, deren Kaufkraftpotenzial und Konsumverhalten durch eine Reihe von Untersuchungen, vor allem des Zentrums für Türkeistudien in Essen, dokumentiert wird. In einer Studie der Forschungsgesellschaft für Gerontologie (Gerling 2005) wird darüber hinaus festgestellt, dass der private Konsum der Migrantenbevölkerung, der früher meist ignoriert wurde, nun immer häufiger in den Marketingkonzepten deutscher Unternehmer berücksichtigt wird.

Mit den Konzepten „Ethno-Marketing“ bzw. „Interkulturelles Marketing“ wird angeregt, sich diesen Markt sowohl durch gezielte kulturell-spezifische Ansprache der Kunden als auch mit einem entsprechenden Angebot an Waren zu erschließen. Die größte Zielgruppe des „Ethno-Marketings“ ist bisher die aus der Türkei stammende Bevölkerung; in der Zukunft sollen aber auch vermehrt Osteuropäer angesprochen werden. Migranten bilden in den Ökonomien ihrer Aufnahmeländer ethnische Nischen, wo sie ihren eigenen Bedarf an spezifischen Waren und Dienstleistungen, wie Lebensmittel, Speditionen, Kleidung, Schmuck, Devotionalien für religiöse Rituale etc. befriedigen können. Migranten besetzen auch Segmente des allgemeinen Marktes und bieten Waren und Dienstleistungen für die einheimische Bevölkerung, wie Reparaturschneidereien, Restaurants etc. an. In den ethnischen Kolonien bilden sich auch zunehmend wirtschaftlich bedeutende Räume, in denen sich parallele Arbeitsmärkte über die Deckung des ethnischen Bedarfes hinaus entwickeln (Deutsches Institut für Urbanistik 2005). Lokale Migrantenökonomien können aber auch mit Blick auf die einheimische Bevölkerung Brückenfunktionen übernehmen (Schader Stiftung 2005).

Die Migranten der zweiten Migrantengeneration überweisen kaum Geld in die Herkunftsländer. Ihr Konsum gleicht sich immer mehr dem Konsum Einheimischer aus vergleichbaren sozialen Schichten an. Wenn auch das Einkommen unter demjenigen deutscher Haushalte liegt, steigt die Tendenz, in Deutschland Immobilieneigentum zu erwerben. Für die Migrantengruppe aus der Türkei ist der Anteil der Eigentumsbesitzer mit 16 Prozent um 80 Prozent in den letzten 5 Jahren gestiegen. Allerdings verfügen die türkischen Haushalte über mehr Mitglieder als die deutschen und die Generationen wirtschaften häufig zusammen. Mit der europäischen Perspektive der Türkei scheint eine Geldanlage dort wieder attraktiv. Circa ein Drittel möchte ihre Ersparnisse künftig ausschließlich dort anlegen. Weitere Bereiche, wo türkische Migranten ihre Ersparnisse investieren, sind Bausparverträge und Lebens- und Rentenversicherungen.

Generell wird kritisiert, dass die Wirtschaft noch zu wenig auf die Migranten eingegangen ist (Gerling 2005). Im Rahmen von SEEM II „Services for Elders from Ethnic Minorities“ wird zur Zeit unter Federführung des Fachbereichs für Senioren der Stadt Dortmund und unter Beteiligung der Forschungsgesellschaft für Gerontologie eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die u.a. Informationsveranstaltungen für ältere Migrantinnen und Migranten zu den Angeboten und Diensten der Altenhilfe entwickeln und durchführen sowie interessierte Anbieter für die spezifischen Bedürfnisse älterer Migrantinnen und Migranten qualifizieren soll (Gerling 2005).

8.5.1 Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote älterer Migranten

Die Erwerbsbeteiligung bei den Ausländern, also der Anteil der ausländischen Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) an den jeweiligen Personen im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65-Jährige), hat sich in den vergangenen 15 Jahren bei Deutschen und Ausländern in zwei grundsätzlich verschiedene Richtungen entwickelt: Während sie bei den Deutschen tendenziell steigt, insbesondere wegen der zunehmenden Erwerbsneigung von Frauen, fällt sie bei Ausländern deutlich zurück. Dabei hatte sie 1982 noch bei allen ausländischen Nationalitäten über der deutschen Quote gelegen. Im Vergleich zu 1982 haben von der ausländischen erwerbsfähigen Bevölkerung im Jahre 2002 ca. 10 Prozent weniger den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gefunden.

Daten zur Erwerbstätigkeit werden zum einen im Rahmen des Mikrozensus erhoben, der sich an Haushalte und die darin lebenden Personen richtet, zum anderen werden von der Bundesagentur für Arbeit Daten zu Arbeitslosen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitsgenehmigungen ermittelt.

Die Entwicklung der Zahl der ausländischen Erwerbstätigen zwischen 1991 bis 2003 zeigte eine Zunahme von 2,6 Mio. auf 2,9 Mio. (+ 14,6 Prozent). Der höchste Stand wurde 2001 erreicht, im Folgejahr war die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen um 24.000 rückläufig (– 1 Prozent), im Jahr 2003 lag der Rückgang bei 83.000 (2,7 Prozent). Der Anstieg der letzten zehn Jahre ist im Kontext der Zunahme der ausländischen Bevölkerung um 24 Prozent zu sehen. Die Zahl der deutschen Erwerbstätigen hat sich zwischen 1991 und 2003 um 1,7 Mio. bzw. knapp 5 Prozent verringert. Dieser Rückgang hängt u.a. mit der Konjunkturlage, der demografischen Entwicklung und den strukturellen Anpassungen in den neuen Bundesländern zusammen.

Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass in diesem Zeitraum die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Ausländerinnen (+ 37,3 Prozent) viel stärker war als von Ausländern (+ 3,5 Prozent). Bei den Deutschen lief die Entwicklung anders: Während die Zahl der erwerbstätigen Männer zurückging (– 9,6 Prozent), nahm die Zahl der erwerbstätigen Frauen leicht zu (+ 2 Prozent). Damit

erhöhte sich der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen und erreichte 2003 für die Ausländerinnen 39 Prozent und für die deutschen Frauen 45 Prozent.

Gemäß ihrer Nationalität lassen sich die meisten ausländischen Erwerbstätigen 2003 den ehemaligen Anwerbeländern zuordnen: Türkei (25 Prozent), Jugoslawien und Nachfolgestaaten (14 Prozent), Italien (12 Prozent) und Griechenland (6 Prozent). Die Entwicklung zwischen 1991 und 2003 zeigt für die quantitativ stärkeren Gruppen bedeutende Zuwächse vor allem bei den Ländern Polen (+ 82,5 Prozent), Frankreich (+ 23 Prozent), Vereinigtes Königreich (+ 27 Prozent), Portugal (+ 24 Prozent) und Italien (+ 10 Prozent), dagegen Rückgänge für Spanien (– 22 Prozent) und Griechenland (– 8 Prozent).

Die Erwerbsquote für die ausländische Bevölkerung lag 2003 mit 52 Prozent über derjenigen der deutschen (43 Prozent). Eine Differenzierung der Erwerbsquote nach Altersgruppen zeigt, dass sie bei vergleichbarem Alter mit Ausnahme der Gruppe der über 60-Jährigen für die Deutschen höher war als für die Ausländerinnen und Ausländer. Die höhere Quote für die gesamte ausländische Bevölkerung ist entsprechend auf ihren demografischen Aufbau zurückzuführen, da der Anteil der Personen im Erwerbsalter an der ausländischen Bevölkerung höher ist (Statistisches Bundesamt 2005b: 28, 123f.).

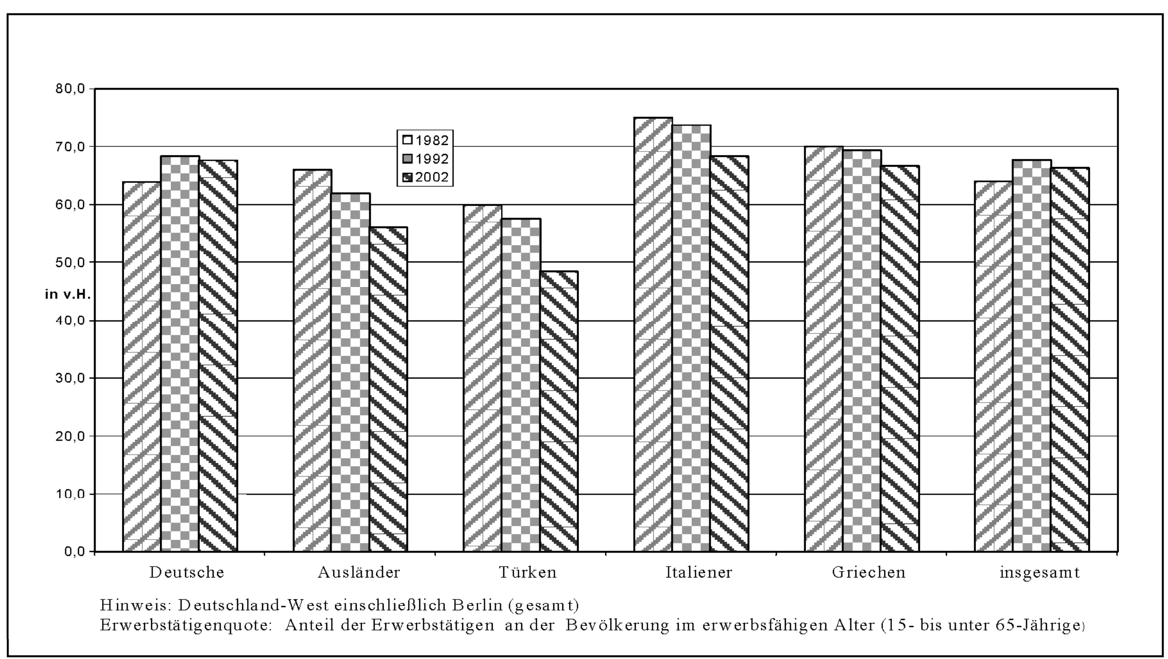
Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass die Zahl der ausländischen Erwerbspersonen in der fraglichen Zeit durch natürliches Bevölkerungswachstum und durch Nettozuwanderungen um ca. 1 Million, die der erwerbsfähigen ausländischen Bevölkerung um ca. 2 Millionen zugenommen hat.

Noch deutlicher ist der Unterschied zwischen Deutschen und Ausländern beim Zugang zur Erwerbstätigkeit. Die Erwerbstätigenquote lag für die Deutschen im Jahre 2002 immerhin um ca. 3 Prozentpunkte über derjenigen des Jahres 1982. Bei den Ausländern insgesamt und bei den Türken insbesondere ist sie jedoch um dramatische 13 Prozentpunkte zurückgegangen. Nur noch weniger als die Hälfte aller Türken im erwerbsfähigen Alter ist derzeit abhängig oder selbstständig erwerbstätig. Auch hier muss aber darauf hingewiesen werden, dass die Zahl der Erwerbstätigen 2002 noch immer wesentlich über der von vor 20 Jahren lag: bei den Deutschen (mit ca. 26,5 Millionen) um ca. 2 Millionen, bei den Ausländern insgesamt (mit ca. 2,8 Millionen) um ca. 600.000 und bei den Türken (mit ca. 780.000) um ca. 130.000. Die allgemeine Wirtschaftsentwicklung und die Veränderungen in der Struktur der Arbeitskräftenachfrage haben jedoch nicht zugelassen, dass das Arbeitskräfteangebot absorbiert werden konnte (Hönekopp 2004: 13f.).

Deutsche sowie Personen aus Griechenland und dem ehemaligen Jugoslawien mit jeweils knapp unter 60 Prozent hatten in etwa die gleichen Erwerbsquoten, wie auch Italienerinnen und Italiener mit 63,3 Prozent. Eine niedrige Beschäftigungsquote und eine geringe Auslastung des Arbeitspotenzials Älterer sind somit auch bei den Migranten festzustellen. Diese Situation spitzt sich vor allem für die Migranten türkischer Staatsangehörigkeit zu. In der Altersgruppe der 45- bis 64-jährigen Migranten türki-

Abbildung 30

Erwerbstätigenquoten für ausgewählte Nationalitäten in Deutschland-West, 1982 - 1992 - 2002



Quelle: Statistisches Bundesamt und Eurostat; Berechnung und Darstellung Hönekopp 2004:14.

scher Staatsangehörigkeit ließ sich durch den Mikrozensus 2002 eine Erwerbsbeteiligung von nur 34,5 Prozent feststellen (Özcan & Seifert 2004: 19). Viele Betriebe haben vor allem bei den gering qualifizierten ausländischen Beschäftigten die Vorruhestandsregelungen als Instrument der Ausgliederung eingesetzt (Bosch 2004c).

Für die über 65-Jährigen spielt die Erwerbsbeteiligung in Deutschland kaum mehr eine Rolle. Bei allen Migrantengruppen liegt sie allerdings über dem Wert von 2,8 Prozent der deutschen Bevölkerung. Der höchste Wert ergibt sich bei Italienerinnen und Italienern dieser Altersgruppe mit 6,1 Prozent. Noch 1997 lag die Erwerbsquote bei allen Migrantengruppen deutlich höher. So waren 9,1 Prozent der Griechinnen und Griechen sowie jeweils 8,3 Prozent der Italienerinnen und Italiener und der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien in der Altersgruppe der 64-Jährigen noch erwerbstätig (Özcan & Seifert 2004: 19). Dies heißt, dass die Migranten im Vergleich zu den Deutschen zu einem späteren Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ältere Migranten eine Selbstständigenquote von 12 Prozent (Selbstständige in Prozent der Erwerbstätigen) aufweisen. Diese ist höher als bei den ausländischen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 45 Jahren. Insgesamt hat sich die Selbstständigenquote bei Migranten erhöht, während sich der Anteil der abhängig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen unter den Ausländern seit Beginn der 1960er-Jahre von anfänglich 100 Prozent durch den Familiennachzug der 1970er-Jahre schon bis zum Beginn der 1980er-Jahre auf ca. 80 Prozent vermindert hat.

Für die Bevölkerung im Rentenalter kann Erwerbstätigkeit bedeuten, dass auf Grund fehlender anderer Einkommensquellen noch hinzuverdient werden muss. Eine weitere Erklärung könnte in einer selektiven Rückkehr liegen. Das heißt erfolgreiche Migranten könnten zu einem früheren Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausscheiden und in ihre Heimatländer zurückwandern, während weniger erfolgreiche Zuwanderer länger erwerbstätig bleiben müssen, um einen wirtschaftlich gesicherten Lebensabend zu bestreiten. Solche Hypothesen sind in vielen Bereichen zulässig, da die amtlichen Daten in fast allen Bereichen durch die häufig amtlich nicht registrierte Rückkehr verzerrt sind.

„Zwischen 1991 bis 2003 hat sich die Zahl der ausländischen Selbstständigen um 110.000 (+ 63 Prozent) erhöht. Die Zunahme bei den deutschen war zwar mit ca. 600.000 absolut höher, relativ gesehen aber kleiner (+ 20 Prozent). Der Anteil der Selbstständigen an den Erwerbspersonen lag 2003 für die ausländische Bevölkerung mit 7,7 Prozent nur noch leicht unter dem Niveau der deutschen (9 Prozent). Italienerinnen und Italiener stellen mit 46.000 die meisten Selbstständigen, gefolgt von Türkinnen und Türken mit 43.000 und Personen mit griechischer Staatsangehörigkeit mit 25.000. Ausländische Erwerbstätige waren 2003 im Vergleich zu den deutschen in den Berufsbereichen des Bergbaus und der Fertigungsberufe (vor allem in der Metallindustrie) stärker vertreten, dagegen in den technischen Berufen, in den Dienstleistungsberufen, sowie in der Land-, Tier- und Forstwirtschaft unterrepräsentiert. Eine Ausnahme unter den Dienstleistungen bildeten die Hotel- und Gaststättenberufe sowie die Reinigungs- und Entsorgungsberufe, in denen ca. 25 Prozent der Erwerbstätigen Ausländerinnen bzw. Ausländer sind. Diese Verhältnisse trafen vor allem für Staatsangehörige ehemaliger Anwerbeländer aber weniger für andere Herkunftsländer zu“ (Statistisches Bundesamt 2005b: 29).

In einer Untersuchung des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim ifm (2005) zeigte sich, was die absoluten Zahlen betrifft, dass die Selbstständigen türkischer Herkunft mit 60.000 die größte Gruppe bilden. Seit Anfang der 1990er-Jahre hat sich deren Zahl verdoppelt. Ein Anstieg der Selbstständigenquote ist allerdings auch ein Ergebnis sinkender Beschäftigung. Von allen Gruppen haben die Griechen die stärkste Selbstständigkeitsneigung. Griechen und Türken sind eher in Städten, Italiener eher in mittelgroßen Gemeinden aktiv. Deutsche und ausländische Gründer unterscheiden sich nicht nur in der Gründungsaktivität und in der Bestandsfestigkeit der Unternehmen, sondern auch in den Gründungsformen und -strategien. So sind die Gründungen von Ausländern stärker auf den Haupterwerb ausgerichtet. Ein Viertel der Existenzgründungen sind Betriebsübernahmen – zumeist von Landsleuten. Was die Migranten-Ökonomie betrifft, haben Türken eine heterogenere Branchenstruktur, aber weniger „wissensintensive“ Dienste. Unternehmensnahe und freiberufliche Dienstleistungen werden eher von Migranten mit deutschem Pass ausgeübt. Als Kunden haben Landsleute eine geringe (aber bei Türken eine etwas höhere) Bedeutung. So führt die gesellschaftliche Partizipation von Migranten türkischer Herkunft zur Produktion von intermediären Positionen und Diensten. Eingebürgerte Unternehmer türkischer Herkunft sind weniger häufig in ethnischen Nischen, den „traditionellen“ Sektoren, wie im Gastgewerbe oder im Handel, tätig. Während in diesen Branchen eine größere Abhängigkeit von einer ethnisch unspezifischen (Lauf-) Kundschaft besteht, ist die Nachfrage der Ko-Ethnie im Feld der „sonstigen“ Dienstleistungen größer. Hierzu zählt beispielsweise die Nachfrage nach Unternehmens-, Steuer- und Rechtsberatung sowie nach Kreditvermittlungen oder Dolmetscherdiensten und ähnlichen nicht routinemäßig erbrachten Leistungen, die Migranten aus der Türkei in größerem Umfang als die anderen Nationalitäten von ihren Landsleuten erstellen lassen. Bei fast der Hälfte aller im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen tätigen türkischen Unternehmen besteht der Kundenstamm zu 50 bis 100 Prozent aus Türken (ifm 2005).

Im Handwerk sind selbstständige Migranten unterrepräsentiert. Die weitaus meisten Unternehmen beschäftigen nur eine bis maximal vier Person(en). Türkische Unternehmen schaffen am meisten Arbeitsplätze, dicht gefolgt von italienischen. Unternehmen von Migranten insgesamt stellen 3 bis 4 Prozent aller Arbeitsplätze in Deutschland.

Die Bedeutung von Migrantinnen in der ethnischen Ökonomie wird insbesondere von zwei Grundlinien beeinflusst: Zum einen sind nicht nur Migrantinnen, sondern Frauen generell in der beruflichen Selbstständigkeit

Tabelle 40

Übersicht zu den betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Leistungspotenzialen ausländischstämmiger Selbstständigkeit in Deutschland

Ausgewählte Merkmale	Herkunft		
	griechisch	**italienisch**	**türkisch**
Sektoraler Schwerpunkt	Gastgewerbe (50%) Handel (24%)	Gastgewerbe (52%) „sonstige“ Dl (23%)	Handel (32%) „sonstige“ Dl (29%)
Durchschnittliche Unternehmensgröße	4,0 Beschäftigte	4,8 Beschäftigte	4,3 Beschäftigte
Beschäftigungsbeitrag			
Arbeitgeberbetriebe	*56 %*	*67 %*	*49 %*
Arbeitsplätze insges.	109.000	240.000	260.000
Ausbildungsbeitrag			
Ausbildungsbetriebe	*6 %*	*9 %*	*15 %*
Durchschn. Azubizahl	1,8	2,1	1,7
Ausbildungsplätze	1.800	6.500	7.500
Umsätze in €	9,3 Mrd.	15,1 Mrd.	24,7 Mrd.

Quellen: ifm 2005. Datenbasis: Mikrozensus.

unterrepräsentiert bzw. gründen immer noch weit seltener als Männer ein Unternehmen. Zum anderen ist aber auch zu beobachten, dass sich seit etwa zwei Jahrzehnten die Zahl selbstständiger Frauen stärker als die von Männern erhöht hat, was allerdings auch ein Resultat zunehmender Erwerbsbeteiligung ist (Institut für Mittelstandsforschung 2005).

Diskrepanzen ergeben sich bereits hinsichtlich der Ausgangsbedingungen für den Zutritt zur beruflichen Selbstständigkeit, da insbesondere unter den italienischen und türkischen Erwerbstätigen die Frauenanteile weit geringer als bei deutschen Erwerbstätigen sind. Dies hat zur Folge, dass auch die Frauenanteile in den jeweiligen Selbstständigengruppen nochmals weit geringer als bei den Deutschen ausfallen: Während unter den deutschen Selbstständigen bereits lediglich 29 Prozent weiblichen Geschlechts sind, sind dies bei den griechischen Selbstständigen nur 24 Prozent und bei den italienischen und türkischen Selbstständigen 20 Prozent bzw. 19 Prozent. Die Selbstständigenquoten von Frauen betragen bei allen drei Nationalitäten ziemlich genau die Hälfte derjenigen der Männer, wobei die Griechinnen noch am besten abschneiden: Immerhin ist fast jede zehnte in Deutschland erwerbstätige Griechin beruflich selbstständig tätig. Unter den türkischen erwerbstätigen Frauen ist das nur bei jeder 30. der Fall (Institut für Mittelstandsforschung 2005: 15).

8.5.2 Arbeitslosigkeit älterer Migranten

Die ausländischen Beschäftigten sind vom Strukturwandel sehr viel stärker betroffen als die deutschen. Dies ist der Fall vor allem bei der ersten Migrantengeneration, die für den Bedarf im sekundären Sektor, vor allem in der verarbeitenden Industrie und im Baugewerbe in den 1960er- und 1970er-Jahren angeworben wurde. Auch heute ist dies der Fall z.B. bei den Migranten aus der Türkei mit einem Anteil der Beschäftigten im sekundären Sektor zum Anfang der neunziger Jahre von 69 Prozent, aus Griechenland von 67 Prozent und aus Italien von 61 Prozent (Bauer, Loeffelholz & Schmidt 2004: 24). Diese Generation der damaligen „Gastarbeiter“ wird von den Folgen des technologischen Umbruchs und des durch die Globalisierung ausgelösten Strukturwandels erfasst. Gerade in den produzierenden Bereichen ist die Beschäftigung stark abgebaut worden. 1974 waren fast 80 Prozent aller Ausländer (insgesamt ca. 56 Prozent) im produzierenden Bereich beschäftigt, 2000 nur noch ca. 53 Prozent (insgesamt ca. 40 Prozent). Im Ganzen sind dort auch im Jahr 2001 – trotz aller Konvergenz der Strukturen und der Partizipation auch der ausländischen Beschäftigten am sektoralen Strukturwandel in den vergangenen drei Jahrzehnten – immer noch anteilmäßig mehr ausländische Zuwanderer beschäftigt als Deutsche. Wesentlicher Grund für die Beschäftigungsverluste im Strukturwandel ist die ungünstige Qualifikationsstruktur der ausländischen Arbeitskräfte. Der Anteil von Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau liegt bei Ausländern noch immer mehr als doppelt so hoch wie bei Deutschen. Dies ist auch der Fall für die nachfolgenden Generationen. So lag Ende September 2004 der Anteil der ausländischen Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei 72,9 Prozent aller ausländischen Arbeitslosen,

der entsprechende Anteil der Deutschen bei 29,5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2005a). Der Anteil von ausländischen, vor allem türkischen Beschäftigten mit niedrigem Qualifikationsniveau ist in den vergangenen fast zwanzig Jahren nicht wesentlich zurückgegangen. 2002 lag er mit ca. 60 Prozent (bei Türken: über 70 Prozent) immer noch mehr als doppelt so hoch als bei den deutschen Beschäftigten. Entsprechend ist auch der Anteil von ausländischen Beschäftigten mit mittlerem Qualifikationsniveau nicht sonderlich gestiegen und beträgt gerade mal die Hälfte des Wertes für die Deutschen. Für die türkischen Beschäftigten sind die Werte noch ungünstiger (30 Prozent bei Facharbeitern und mittleren Angestellten).

Vor dem Hintergrund des Strukturwandels ist die Arbeitslosigkeit der Ausländer in den vergangenen Jahren überproportional gestiegen.

Die Arbeitslosigkeit stieg durchschnittlich zwischen 1992 und 2003 für Ausländerinnen und Ausländer in den alten Ländern ohne Berlin von 12 Prozent auf 19 Prozent und für Deutsche von 6 Prozent auf 8,4 Prozent. Im Bundesdurchschnitt für Deutschland insgesamt lag sie 2003 bei 11 Prozent. Besonders kritisch war die Lage in den neuen Bundesländern, wo fast vier von zehn ausländischen abhängigen Erwerbspersonen arbeitslos waren. Der Anteil der Männer an den Arbeitslosen war bei der ausländischen Bevölkerung (61 Prozent) höher als bei der deutschen (52 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2005b: 29).

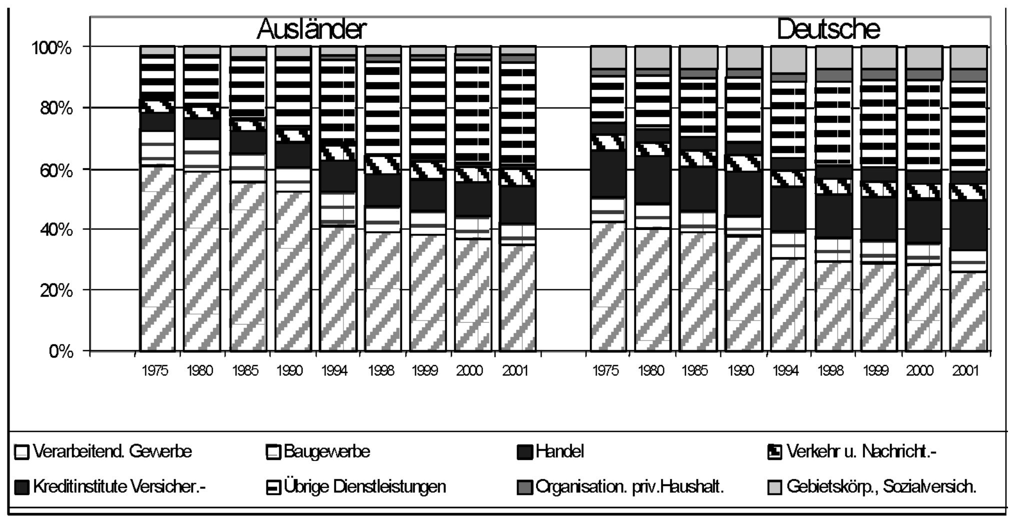
Dabei zeigen sich erhebliche nationalitätenspezifische Unterschiede. Bürger aus Spanien und aus dem ehemaligen Jugoslawien wiesen 2003 eine relativ niedrige Arbeitslosenquote (13,9 und 16,8 Prozent) auf. Von anderen aus den ehemaligen Anwerbeländern Stammenden, die den Großteil der in Deutschland lebenden Ausländer ausmachen, sind insbesondere Italiener und Griechen in einem relativ hohen Ausmaß von Arbeitslosigkeit (19,4 Prozent bzw. 18,6 Prozent) betroffen. Die türkischen Migranten sind diejenigen, die am stärksten an dieser Entwicklung teilhaben, denn sie weisen mit ca. 25,2 Prozent die höchste Arbeitslosenquote auf, gefolgt von Personen mit marokkanischer (21,4 Prozent) Staatsangehörigkeit. Insgesamt war der Anteil der Arbeitslosen an den ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für EU-Bürgerinnen und -Bürger niedriger (15,4 Prozent) als für nicht aus der EU stammende Personen, von denen 25,2 Prozent arbeitslos waren (Statistisches Bundesamt 2005b: 127).

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit hatten im September 2003 drei von vier ausländischen Arbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung und lediglich 18 Prozent eine betriebliche Ausbildung. Differenziert nach Staatsangehörigkeiten ergeben sich jedoch erhebliche Unterschiede. So hatten von den französischen und britischen Arbeitslosen nur ca. 49 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung, dagegen ca. 29 Prozent eine betriebliche Ausbildung und mehr als 12 Prozent einen akademischen Abschluss (Statistisches Bundesamt 2005b: 30).

Die Erwerbslosenquote der Migranten war, bezogen auf die Altersgruppen, zwischen 45 und 65 Jahren mit 18,5 Prozent viel höher als die der gleichaltrigen Deutschen mit 10,8 Prozent. Im September 2000 war der Anteil der Langzeitarbeitslosen (über ein Jahr arbeitslos) unter den älteren Ausländern mit 53,6 Prozent geringfügig höher als in der deutschen Vergleichsgruppe mit einem entsprechenden Anteil von 53,0 Prozent (Bauer, Loeffelholz & Schmidt 2004: 20). Auch waren ältere Ausländer

Abbildung 31

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Bundesrepublik Deutschland nach Wirtschaftszweigen 1975-2001; in Prozent der gesamten ausländischen bzw. deutschen Beschäftigten

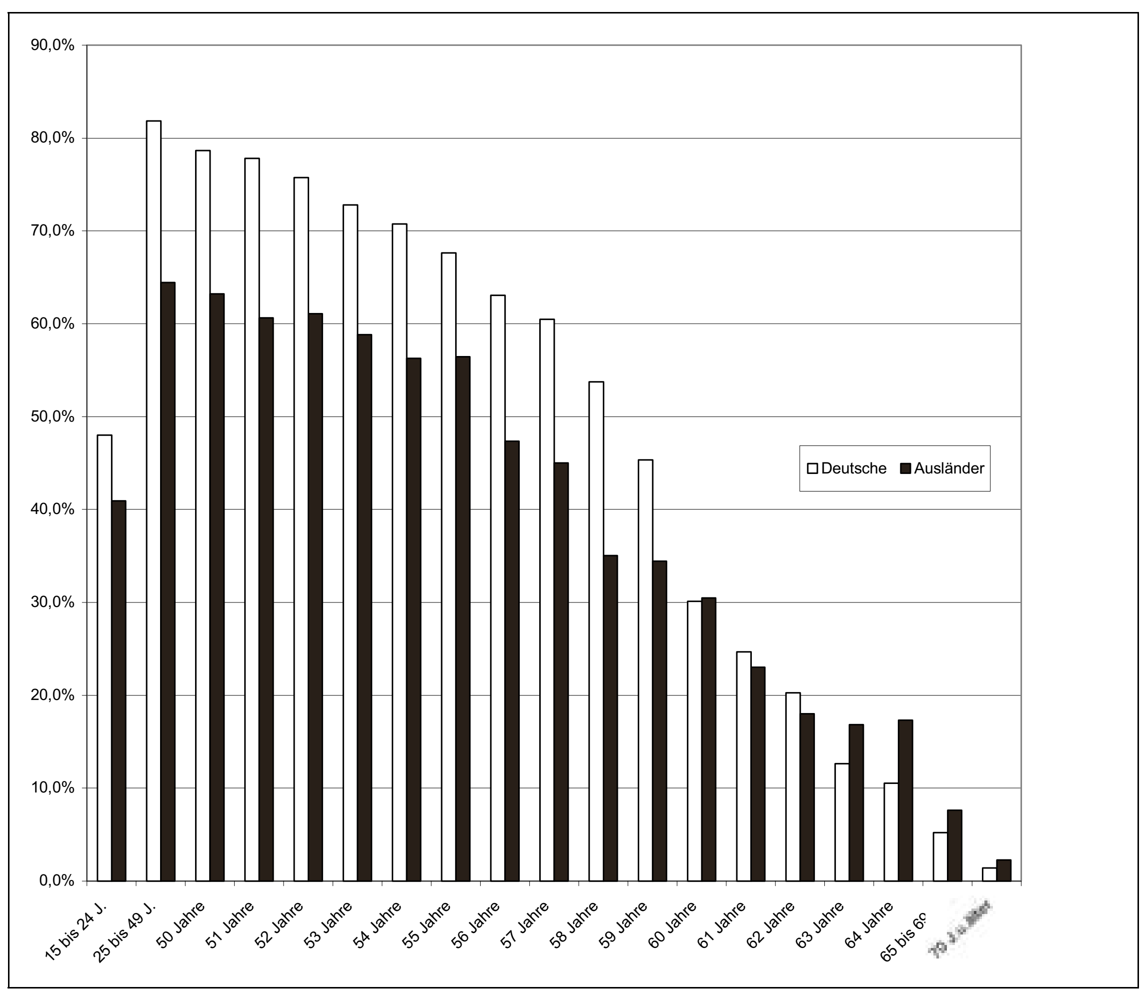


Quelle: Bauer, Loeffelholz & Schmidt 2004: 25.

Abbildung 32



Erwerbstätigkeit nach Alter von Deutschen und Ausländern



Quelle: Brussig, Knuth & Weiß 2004: 19. Datenbasis: Mikrozensus 2001.

im September 2000 im Schnitt länger arbeitslos als Deutsche (16 gegenüber 14 Monaten). Allgemein lässt sich festhalten, dass die Wahrscheinlichkeit, mehr als 2 Jahre arbeitslos zu sein, bei Ausländern ab dem Alter von 45 Jahren stärker zunimmt als unter Deutschen. Auch lässt sich sagen, dass Migranten früher in die „Stille Reserve“ abwandern als Deutsche (ebenda).

Migranten aus dem ehemaligen Jugoslawien hingegen waren eher im Gastgewerbe und im Dienstleistungsbereich tätig. Die Arbeitsmarktprobleme der ersten Migrantengeneration wurden durch eine fehlende Integrationspolitik noch weiter verstärkt (ebenda).

Analysen der Determinanten der Arbeitslosigkeit zeigen weiterhin, dass soziodemografische Faktoren wie Alter, Beruf, Geschlecht und Qualifikation zwar einen Erklärungsbeitrag zu den beobachteten Unterschieden leisten können, diese aber nicht vollständig erklären. Für eine Integrationspolitik in diesem Bereich ist es notwendig, die Ursachen für die erheblichen Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen zwischen ausländischen und deutschen Erwerbspersonen zu erkunden. Unerlässlich ist es dabei, auch die nationalitätenspezifischen Unterschiede zwischen den Migrantengruppen in eine Erklärung einzubeziehen. Dazu ist es notwendig, die Praxis der Unternehmen mit der individuellen Perspektive zu kontrastieren bzw. unterschiedlich motivierte Übereinstimmungen (etwa bei Frühberentung), aus der Perspektive des Migrationsprojektes und einer angesteuerten Rückkehr ins Herkunftsland zu deuten.

8.5.3 Makroökonomische Aspekte

Folgt man der letzten nach Deutschen und Ausländern differenzierten Bevölkerungsvorausberechnung der amtlichen Statistik, wird die ausländische Bevölkerung bei einer Nettozuwanderung von 200.000 Personen bis 2025 von 7,3 Mio. auf knapp 10 Mio. steigen. Im gleichen Zeitraum wird die deutsche Bevölkerung von 75 auf 70 Mio. sinken. Der Anteil der über 55-jährigen Migranten

wird sich auf 28 Prozent (2,8 Mio. Personen) verdoppeln; der Anteil der über 55-jährigen Deutschen hingegen wird lediglich von 40 auf 55 Prozent steigen. Hochbetagte Migranten im Alter von über 75 Jahren werden von einem Anteil von 1 bis 2 Prozent auf 7 Prozent zunehmen (Deutsche: von 7 auf 15 Prozent) in absoluten Zahlen bedeutet dies: 750.000 hochbetagte Migranten und Migrantinnen (Statistisches Bundesamt 2000, mittlere Variante).[2]

Angesichts dieser Entwicklung ist die Abschätzung der längerfristigen Bedeutung älterer Migranten und Migrantinnen als Wirtschaftsfaktor ein konstitutives Element demografischer und ökonomischer Zukunftsprognosen. Für die Entwicklung des ökonomischen Potenzials älterer Migranten sind längerfristige Bevölkerungsvorausberechnungen und -schätzungen als demografische Rahmenbedingungen unerlässlich. Dabei kommt dem Wanderungsgeschehen (Zu- und Abwanderungen) eine wesentliche Rolle zu. Zukunftsszenarien in Bezug auf Migration unterliegen allerdings noch mehr Unsicherheiten als Szenarien der deutschen Bevölkerungsentwicklung, denn viele der in Betracht kommenden Parameter sind auch von Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern abhängig. Diese lösen Bewegungen zwischen Herkunftsland und Deutschland aus, die sich nur kaum prognostizieren lassen (Bauer, Loeffelholz & Schmidt 2004). Eine Verschlechterung der Arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen in Deutschland führt aber nur insoweit zur Rückkehr ins Herkunftsland, wenn dort relativ bessere Zukunftsaussichten bestehen. Der Vergleich zwischen Herkunftsland und Aufnahmeland fällt je nach wirtschaftlicher und politischer Konjunktur unterschiedlich aus, sodass es zu verschiedenartig starken Rückkehrbewegungen von Nationalität zu Nationalität kommen kann. Die Mobilitätschancen der Migranten und Migrantinnen sind zudem von weiteren Faktoren abhängig, so ist z.B. die Beherrschung der Muttersprache eine wichtige Voraussetzung für die Rückkehr ins Herkunftsland. Viele Angehörige der zweiten Migrantengeneration verfügen allerdings nicht mehr über diese entsprechende Sprachkompetenz.

Bei einem Inlandsprodukt von schätzungsweise 2.180 Mrd. Euro im Jahr 2004 entfallen auf die ausländische Alterspopulation (50 bis 65 Jahre) rechnerisch ca. 45 Mrd. Euro oder 2 Prozent der jährlichen Wirtschaftsleistung (pro Kopf gerechnet: 29.000 Euro pro Jahr). An ihrer (direkten) Entstehung und Erstellung sind die älteren erwerbstätigen ausländischen Arbeitnehmer (auch geringfügig Beschäftigte) und Selbstständige (im Alter zwischen 50 und 65 Jahren) beteiligt, während die übrigen indirekt in ihrer Funktion als Verbraucher und Nutzer von privaten bzw. öffentlichen Gütern beitragen.

Von der Verteilungsseite der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen her betrachtet sind die älteren Migranten nicht nur Bezieher von Arbeitnehmereinkommen. Zum einen zeigen sich auch bei dieser Gruppe eine zunehmende Selbstständigkeit und Vermögensbildung. Zum anderen ist für die Einschätzung ihrer Bedeutung als Wirtschaftsfaktor in Deutschland eine Abschätzung der fiskalischen Kosten dieser Bevölkerungsgruppe von Bedeutung. Hier geht es um den Saldo der gezahlten Sozialbeiträge und (direkten und indirekten) Steuern einerseits und den in Anspruch genommenen Leistungen des Staates in Form direkter Transfers, Sozialleistungen und Realtransfers andererseits.

8.5.4 Bezug öffentlicher Transferleistungen

Die größte Bedeutung haben öffentliche Transfers (Arbeitslosengeld/-hilfe, Sozialhilfe, Wohngeld, Pflegegeld und BAföG zusammengefasst) für die Migranten aus der Türkei. Bei den über 65-Jährigen dieser Nationalität waren es 23,8 Prozent, ähnlich hoch für über 65-jährige Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien mit 23,3 Prozent. Eine wesentlich niedrigere öffentliche Transferquote zeigt sich bei über 65-jährigen Italienerinnen und Italienern mit 9,4 Prozent, während Griechinnen und Griechen mit 4,8 Prozent sogar einen geringeren Anteil als Deutsche dieser Altersgruppe aufweisen. Somit gibt es, bezogen auf die öffentlichen Transfers, keinen einheitlichen Trend unter den Nationalitäten (Özcan & Seifert 2004: 19).

8.5.5 Bezug von Sozialhilfe

Generell sind in der ausländischen, wie auch in der deutschen Altenpopulation die Frauen stärker von der Sozialhilfebedürftigkeit betroffen als die Männer. Bei den Ausländern sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede jedoch geringer ausgeprägt als bei den Deutschen. Letzteres kann u.a. durch eine stärkere Unterstützung der Älteren durch die jeweiligen Familien erklärt werden. Generell ist die Sozialhilfequote der Migranten (9 Prozent der über 50-Jährigen) weit höher als diejenige der Deutschen (1,3 Prozent). Allerdings sind bei den Migranten Trends schwer zu erkennen, da in den Statistiken zwischen Arbeitsmigranten und älteren Flüchtlingen und Asylbewerbern nicht unterschieden wird. Zum Beispiel waren 1997 noch 30,4 Prozent der Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien auf Sozialhilfe als wichtigster Einnahmequelle angewiesen und im Jahr 2002 waren es nur noch 10,3 Prozent. Dies ist mit der Abreise der Kriegsflüchtlinge zu erklären.

Dem 2. Armuts- und Reichtumsbericht folgend (Bundesregierung 2005) ist in Deutschland insgesamt das Armutsrisiko von Personen mit „Migrationshintergrund“ zwischen 1998 und 2003 von 19,6 Prozent auf 24 Prozent gestiegen. Es liegt damit weiterhin deutlich über der Armutsrisikoquote der Gesamtbevölkerung. Migrantinnen und Migranten aus westlichen Herkunftsländern sind in der Regel häufiger in höheren Einkommensschichten konzentriert als Zuwanderer aus Drittländern. Dabei sind die Zuwanderer türkischer Herkunft und aus dem ehemaligen Jugoslawien am stärksten von Armut betroffen und haben die relativ längste Verweildauer in Armut.

Länger in Deutschland ansässige Migranten sind häufiger in den höheren Einkommensschichten zu finden als Neu-

[2] Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts lag für die aktuelle 10. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts keine Differenzierung nach Deutschen und Ausländern vor.

Tabelle 41

Inanspruchnahme von Sozialhilfe der älteren ausländischen und deutschen Bevölkerung, 31.12.2003 nach Geschlecht

Alter von ... bis unter ... Jahren	Zusammen	Sozialhilfe-Quote[1]	Männlich	Weiblich	Anteil Weiblich	Anteil Männlich
	Anzahl	%	Anzahl		%	
			Ausländer/-innen			
50 - 60	54.508	*6,5*	23.119	31.389	*57,6*	*42,4*
60 - 65	27.507	*9,1*	12.768	14.739	*53,6*	*46,4*
65 - 70	13.350	*6,6*	8.190	5.160	*38,7*	*61,3*
70 - 75	7.929	*7,0*	4.124	3.805	*48,0*	*52,0*
75 und älter	8.323	*5,8*	3.213	5.110	*61,4*	*38,6*
Insgesamt	**616.934**	***8,4***	**289.194**	**327.740**	***53,1***	***46,9***
Durchschnittsalter	30,2	-	29,4	30,9	-	-
			Deutsche			
50 - 60	171.177	*1,9*	82.183	88.994	*52,0*	*48,0*
60 - 65	74.032	*1,4*	35.366	38.666	*52,2*	*47,8*
65 - 70	23.075	*0,5*	11.615	11.460	*49,7*	*50,3*
70 - 75	16.694	*0,5*	5.590	11.104	*66,5*	*33,5*
75 und älter	28.445	*0,5*	4.929	23.516	*82,7*	*17,3*
Insgesamt	**2.194.269**	***2,9***	**967.914**	**1.226.355**	***55,9***	***44,1***
Durchschnittsalter	27,0	-	25,5	28,2	-	-

[1] Anteil der Empfänger/-innen laufender Hilfe zum Lebensunterhalt an der jeweiligen Bevölkerung.
Quelle: Statistisches Bundesamt 2005: 132. Datenbasis: Sozialhilfestatistik.

Tabelle 42

Armutsrisikoquoten bei der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund 1998-2003 in Prozent

Jahr	Deutschland gesamt[1]	Bevölkerung ohne Migranten Früheres Bundesgebiet	Bevölkerung ohne Migranten Neue Länder	Migranten Deutschland gesamt
1998	12,9	11,0	13,2	19,6
1999	12,4	10,8	12,7	18,3
2000	12,4	10,5	14,3	17,7
2001	13,8	11,0	15,3	22,6
2002	15,4	11,9	18,4	25,1
2003	15,4	12,4	18,0	24,0

[1] Auf Grund der Datengrundlage – SOEP – weichen die Quoten von Armutsrisikoquoten in anderen Kapiteln des Berichts ab, die auf Daten der EVS basieren.
Quelle: Bundesregierung 2005: 166. Datenbasis: SOEP 1998-2003.

ankömmlinge. Ebenso sind Personen, die in binationalen Haushalten leben, weniger von Armut betroffen als Migrantenhaushalte allgemein. Im Jahr 2003 lebten 34 Prozent der zur „zweiten Generation“ gehörenden Personen unter der Armutsrisikogrenze (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: 91). Dies sind zweimal mehr als bei den Gleichaltrigen in den übrigen Haushalten. Auch das Armutsrisiko für allein stehende ältere Migrantinnen ist deutlich höher als für andere Migrantengruppen. Das Armutsrisiko wird unter Umständen aufgefangen, wenn mit den Nachkommen gemeinsame Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaften gebildet werden.

8.6 Sprachkenntnisse und Bildungssituation älterer Migranten

Lebenslanges Lernen gilt als Schlüsselaufgabe für Politik und Wissenschaft. Migranten der ersten Generation aus den Anwerbeländern gehören zu den bildungsfernen Gruppen. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung älterer Migranten (Barkholdt 2004) lässt den Schluss zu, dass diese Gruppe keine vorrangige Zielgruppe von Fördermaßnahmen in diesem Bereich gewesen ist. So lag die Teilnahmequote der Ausländer an beruflicher Weiterbildung im Jahre 2000 bei 12 Prozent gegenüber 30 Prozent der Deutschen (Bosch 2004c).

Die Ausländer sehen für sich einen geringeren Weiterbildungsbedarf als die Deutschen. Es ist nicht klar, ob die Gründe hierfür in einer mangelnden Motivation oder in den objektiven Rahmenbedingungen, wie traditionelle Arbeitsorganisation, unzureichende Angebote oder geringe Chancen auf Verwertbarkeit, liegen. Es kommt häufig vor, dass berufliche Qualifikationen, die Migranten aus ihren Herkunftsländern mitbringen, in Deutschland nicht anerkannt bzw. nicht ausgebaut und infolgedessen als Potenziale verloren gehen. Ausländer nehmen deutlich weniger als Deutsche an Weiterbildungsmaßnahmen teil, die vom Betrieb veranlasst werden. Sie werden aber auch weniger vom Arbeitgeber unterstützt. Ihre finanzielle Belastung ist damit höher als die der Deutschen. Im Jahre 2000 wandten Ausländer zwischen 20 und 44 Jahre 1.031 DM gegenüber 419 DM bei den Deutschen für Weiterbildung auf (direkte Kosten) (Bosch 2004c). Eine wichtige Korrekturfunktion für arbeitslose Zuwanderer hatten die Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit. Hier stieg der Ausländeranteil von 5,0 Prozent im Jahre 1991 auf 14,7 Prozent im Jahre 2001 (ebenda). Dieser Prozentsatz lag über demjenigen der Ausländer an der Erwerbsbevölkerung, allerdings unter ihrem Anteil an den Arbeitslosen. Inzwischen ist der Ausländeranteil aber wieder deutlich unter 10 Prozent gefallen, was vermutlich eine Folge der stärkeren Erfolgsorientierung der Weiterbildungsmaßnahmen ist (Bosch 2004c).

Vor allem mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache sind ein erhebliches Hindernis. Vom neuen Zuwanderungsgesetz wird erwartet, dass hier vor allem für Neuankömmlinge der Spracherwerb verbessert wird. Allerdings gehen die Deutschkenntnisse bei den Ausländern im Alter über 65 Jahren im Zeitverlauf zurück: 1997 gaben 24,9 Prozent an, ihre Deutschkenntnisse seien eher schlecht bzw. sie würden überhaupt kein Deutsch sprechen – vier Jahre später gab fast jeder Zweite (47,6 Prozent) eine entsprechende Selbsteinschätzung ab. Es ist dabei sowohl denkbar, dass sich nach der Verrentung die Sprachkenntnisse durch weniger häufig stattfindenden Kontakt mit Deutschen tatsächlich verschlechtert haben, als auch, dass sich lediglich die Selbsteinschätzung verändert hat (Özcan & Seifert 2004: 33). Die kontinuierliche Beobachtung des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, kurz: das „Berichtssystem Weiterbildung“, berücksichtigt seit seiner Einführung im Jahr 1979 nun zum ersten Mal auch Migranten. In seiner Erhebung von 2003 werden Ausländer einbezogen, wobei die Stichprobe von 339 Befragten nicht repräsentativ ist. Die Aufnahme der Migranten in die Studie stellt dennoch einen Fortschritt gegenüber der bisherigen Praxis dar (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2004).

Nach dem parteiübergreifenden Beschluss des Deutschen Bundestages vom Juli 2004 und der darauf folgenden Zustimmung durch den Bundesrat ist das Zuwanderungsgesetz am 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Das Zuwanderungsgesetz stellt die Sprachkenntnisse von Migranten und Migrantinnen in den Mittelpunkt der Diskussion über ihre Integration. Allerdings differiert die Bedeutung der Sprachbeherrschung je nach Anwendungskontext und Zielgruppe. Was die älteren Migranten, die bereits verrentet sind, betrifft, wirken sich mangelnde Sprachkenntnisse z.B. auch auf die Qualität ihrer Versorgung aus, da hier eine bedürfnisgerechte Nachfrage häufig an ihrer inadäquaten Formulierung scheitert. Geringe Deutschkenntnisse beeinträchtigen die Interaktion mit den einheimischen Sprechern. Defizite in der deutschen Sprache sind, wenn es sich nicht um eine transitorische Phase neueingereister Migranten handelt, häufig auch mit einer schwachen Sprachbeherrschung der eigenen Herkunftssprache verbunden. Es handelt sich hier an erster Stelle um ein Problem der Alphabetisierung und ein schichtabhängiges Bildungsproblem, als um ein reines Sprachproblem.

Schulische Bildung als Voraussetzung der beruflichen Bildung

Nicht generell bei Migranten, wohl aber bei bestimmten Gruppen, darunter solchen, die in erster Generation aus den Anwerbeländern kamen, zeigt sich ein deutlich niedrigeres Bildungsniveau im Vergleich zu Deutschen. Dies ist der Fall bei den Migranten aus der Türkei in allen Altersgruppen. Bei den 18- bis 44-Jährigen waren 2002 19,0 Prozent ohne schulischen Bildungsabschluss, bei den 45- bis 64-Jährigen sind es 42,0 Prozent. Über 65-jährige Ältere aus der Türkei haben zu 56,9 Prozent keinen Bildungsabschluss (Deutsche: jeweils unter 2 Prozent). Ältere der selben Altersgruppe aus Italien sind zu 25,9 Prozent ohne Bildungsabschluss während 63,0 Prozent über einen Hauptschulabschluss verfügen. Ähnliche Werte zeigen sich bei den Älteren aus Griechenland (jeweils ein Viertel und 62,5 Prozent). Auffallend ist, dass im Zeitverlauf kein Aufholen zu erkennen ist. Für türkische Migrantinnen und Migranten hat sich der Ab-

stand zur deutschen Bevölkerung weiter vergrößert. Die bei der schulischen Bildung ermittelten Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern aus den Anwerbeländern zeigen sich noch deutlicher bei der Betrachtung der beruflichen Bildungsabschlüsse: 81,8 Prozent der 45- bis 64-jährigen Migranten und Migrantinnen aus der Türkei haben keinen beruflichen Ausbildungsabschluss (aus dem ehemaligen Jugoslawien: 49,6 Prozent, aus Italien: 65,4 Prozent, aus Griechenland: 70,8 Prozent, Deutsche: 14,9 Prozent) (Özcan & Seifert 2004: 9f.). Bei den über 65-jährigen Älteren aus Italien und Griechenland steigen die Anteile derer mit einem Lehrabschluss deutlich.

Insgesamt liefert auch die Betrachtung der beruflichen Bildungssituation keine Anzeichen für ein Aufholen im Vergleich zu den Deutschen. Bei den hier in Betracht gezogenen Migrantengruppen bestehen die deutlichen Unterschiede weiter. Angesichts ihrer relativ schlechten Deutschkenntnisse sprechen die älteren Ausländer in ihrem sozialen Umfeld überwiegend ihre Heimatsprache (2001 zu 56,9 Prozent). Auch hier zeigt der Vergleich zu 1997 eine steigende Tendenz. Im selben Jahr gaben 40,3 Prozent der 45- bis 65-jährigen und nur 28,6 Prozent der über 65-jährigen Ausländer an, sehr gut bzw. gut Deutsch zu sprechen (Özcan & Seifert 2004: 34).

8.7 Gesundheitliche Situation älterer Ausländer

Ausländer hatten im Jahr 2001 im Durchschnitt einen geringeren Grad der Behinderung als Deutsche in derselben Alterskohorte. Ausländer im Alter von über 65 Jahren waren seltener (16,5 Prozent) in der Verrichtung von Tätigkeiten des Alltags (wie sie etwa im Haushalt anfallen) behindert als Deutsche (25,5 Prozent). Andererseits zeigt sich, dass die ambulanten Arztkontakte für Migranten und Migrantinnen jenseits des fünfzigsten Lebensjahrs überdurchschnittlich häufig sind. Erwerbstätige Ausländer im Alter von 45 bis 65 Jahren waren sowohl 1997 als auch 2002 wesentlich häufiger über einen längeren Zeitraum krankgemeldet als Deutsche vergleichbaren Alters. 2002 gaben 13,7 Prozent der Ausländer dieser Altersgruppe an, im jeweiligen Vorjahr mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig gewesen zu sein, bei Deutschen betrug der Anteil mit 6,9 Prozent nur die Hälfte (Özcan & Seifert 2004: 23f.). Die Daten des Mikrozensus 2003 belegen den höheren Raucheranteil von ausländischen im Vergleich zu deutschen Männern. In der Gruppe der 20- bis unter 60-Jährigen rauchen 46,8 Prozent der ausländischen gegenüber 39,7 Prozent der deutschen Männer. Bei den Frauen sind die Unterschiede insgesamt schwächer ausgeprägt. In der Tendenz zeigt sich aber, dass deutsche Frauen etwas häufiger als ausländische Frauen rauchen. Ausländische Frauen sind vergleichsweise häufiger übergewichtig oder adipös, wobei die größten Unterschiede im höheren Lebensalter beobachtet werden können: Von den 60-jährigen und älteren ausländischen Frauen sind 62,7 Prozent übergewichtig oder adipös gegenüber 54,9 Prozent der gleichaltrigen deutschen Frauen (Bundesregierung 2005: 164f.).

Wichtig, weil verhaltensregulierend, ist neben dem objektiv dokumentierten Gesundheitsstatus die subjektive Einschätzung der eigenen gesundheitlichen Situation. Es zeigt sich, dass 45,4 Prozent der 65-jährigen und älteren Ausländer im Jahr 1997 ihren Gesundheitszustand als weniger gut bzw. schlecht einstuften. Dieser Wert stieg bis 2002 an, als jeder zweite Ausländer dieser Altersgruppe eine entsprechende Einschätzung über seine gesundheitliche Verfassung angab (50,7 Prozent). Im Vergleich zu den Deutschen sind somit sowohl die 45- bis 65-jährigen als auch die über 65-jährigen Ausländer mit ihrer gesundheitlichen Situation weniger zufrieden. Häufig werden die Beschwerden von den Betroffenen mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung gebracht. Gerade für die Arbeitsmigranten dient der Bezug zur Arbeit einerseits als subjektive Krankheitsinterpretation, andererseits als soziale Legitimation für die Inanspruchnahme des medizinischen Systems. Wenn sich auch ein kausaler Bezug zwischen Arbeitsprozess und Beschwerden nicht immer eindeutig diagnostizieren lässt, gilt dennoch, dass die angeworbenen Migranten überdurchschnittlich oft in den am stärksten belastenden Arbeitsbereichen eingesetzt wurden. Ein hoher Anteil der Arbeitsmigranten ist im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe beschäftigt. Über die hohe gesundheitliche Belastung am Arbeitsplatz gibt es eine Reihe von weiteren Indizien. So zeigt sich aus einer Studie, die alle Fälle mit anerkannter Berufskrankheit bei türkischen Staatsangehörigen der Jahre 1995 bis 1997 ausgewertet hat, dass das durchschnittlich erreichte Lebensalter der als Folge von Berufskrankheit gestorbenen türkischen Arbeitnehmer mit 58,3 Jahren um neun Jahre unter demjenigen der deutschen Arbeitnehmer liegt. Über die Risikoparameter der beruflichen Tätigkeit und ihre Orte hinaus sind auch verhaltensbedingte Momente, die präventive Begleitung und Kontrolle und der Prozess von Behandlung und Rehabilitation von nicht unerheblicher Bedeutung. Die letzteren Faktoren sind in ihrem Stellenwert schwer zu objektivieren. Dass aber 37,2 Prozent der türkischen und 23,3 Prozent der deutschen Arbeitnehmer nach Feststellung der Berufskrankheiten eine erheblich lange Zeit weiter an ihrem Platz arbeiten, erscheint hochproblematisch und allenfalls im Sinne ökonomischer Sachzwänge oder auch mangelnder „Aufklärung“ zu interpretieren zu sein (Korporal & Dangel 2004: 30).

Obwohl die Lebenslage der Migrantenbevölkerung sich zunehmend positiv differenziert hat und ihre Situation in der kurativen Versorgung sich derjenigen vergleichbarer Gruppen innerhalb der deutschen Bevölkerung angenähert hat, bleiben viele Zugangsbarrieren im Bereich der Prävention und Rehabilitation bestehen. Nach einer Studie des Robert Koch-Instituts im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung erhalten fast doppelt so viele deutsche Männer und Frauen in der Altersgruppe der 50-Jährigen und Älteren eine Grippeschutzimpfung wie Ausländerinnen und Ausländer (33,2 Prozent gegenüber 18,6 Prozent). Insgesamt ist es sehr problematisch, dass Migranten, d.h. inzwischen ca. ein Zehntel der Bevölkerung Deutschlands, in den Debatten und Projekten um Primärprävention und Gesundheits-

förderung praktisch nicht berücksichtigt werden (Bundesregierung 2005).

Generell geht man davon aus, dass sich die Morbiditätsraten von Immigranten jenen der nicht immigrierten Bevölkerung zunehmend annähern. Allerdings lag die Sterblichkeit in der erwachsenen ausländischen Bevölkerung seit Beginn der 1980er-Jahre in der amtlichen Todesursachenstatistik in der Bundesrepublik weit unter derjenigen der deutschen Bevölkerung (Kruse et al. 2004). Dieser Befund ist in anderen Ländern ebenso bekannt (Dietzel-Papakyriakou 1993a). Was Deutschland betrifft, könnten es fehlende Meldungen und Beurkundungen von Sterbefällen, die Aufgabe der Staatsangehörigkeit der Migranten oder ihre selektive Remigration, insbesondere im Verlauf unheilbarer, chronischer oder todesbedrohende Krankheiten sein, die dazu beitragen (Korporal & Dangel 2004). Die Annahme einer selektiven Rückkehr ist auch als „Healthy-migrant-Effekt“ bekannt und wird in der internationalen Literatur mit widersprüchlichen empirischen Ergebnissen diskutiert. Möglich ist, dass aus einer aktuell niedrigen Mortalitätsrate erwachsener Zuwanderer auf Grund der langen Latenzzeit chronischer Erkrankungen nicht auf eine auch in Zukunft niedrige Mortalität geschlossen werden darf (Kruse et al. 2004).

Die Problematik der Pflegebedürftigkeit macht sich allmählich auch bei Migranten bemerkbar. Allerdings wird sie für die in den 1960er-Jahren angeworbene erste Generation erst in 5 bis 10 Jahren voll zum Tragen kommen, wenn eine größere Anzahl von Migranten und Migrantinnen das achtzigste Lebensjahr überschritten haben wird. Bereits heute und besonders um ein hohes Hilfe- und Pflegebedürftigkeitsrisiko bei dieser Altenpopulation vorzubeugen, ist die Berücksichtigung des fremdkulturell geprägten Krankheitsverhaltens unerlässlich. Angesichts ihrer sprachlichen Schwierigkeiten und ihrer geringen Kontaktmöglichkeiten zum deutschen Kontext ist es für ältere Migrantinnen von besonderer Bedeutung, muttersprachliche Informationen zu möglichen Hilfen zu bekommen. Ihnen bieten Selbstorganisationen von Migranten einen guten Zugang und Ansatzpunkte für Programme der gesundheitlichen Aufklärung und Prävention. In deutscher Sprache ist es aber auch möglich, über die zweite Migrantengeneration Informationen an nicht-deutschsprachige Angehörige der ersten Generation zu vermitteln.

Es ist davon auszugehen, dass bei älteren Migranten Kommunikationsprobleme auch bei der Begutachtung eine wichtige Rolle spielen. Wie bei der Inanspruchnahme anderer Leistungen ist die Beantragung von Leistungen zur Pflege bei mangelnden deutschen Sprachkenntnissen erschwert, und man kann davon ausgehen, dass die Sicherheit der Begutachtung hierdurch beeinträchtigt wird. Interkulturelle Spezifika der Pflege und generell eine beeinträchtigte Kommunikation wegen Sprach- und anderer Schwierigkeiten, die den Zeitaufwand der Pflege erhöhen, bleiben ohne Berücksichtigung, wenn sie nicht im Einzelnen den Medizinischen Diensten gegenüber spezifisch begründet werden. Pflegende Familienangehörige der ersten Migrantengeneration stehen häufig ebenso vor Kommunikationsschwierigkeiten.

In der Tendenz wird eher für das Pflegegeld optiert. Damit kann den eigenen, auch kulturellen und spirituellen Bedürfnissen angemessene Pflege und Versorgung (mit-) geschaffen und sichergestellt und im Rahmen der Familie erbracht werden. In der Zukunft wird sich zeigen, ob die inzwischen in einigen Städten existierenden „ethnisch-sensiblen“ ambulanten Pflegedienste stärker einbezogen werden. Auch hier beschränkt sich das Angebot im Grunde auf die Migrantengruppe türkischer Staatsangehörigkeit. Die anderen Migrantengruppen bringen die nötige Nachfrage nicht zustande. Hier müssen die interkulturellen Kompetenzen der Regeldienste ausgebaut werden. Generell kann aber gesagt werden, dass eine aufsuchende Versorgung den Erwartungen der älteren Migrantenbevölkerung in größerem Umfang entspricht. Ihnen Rechnung zu tragen, ist eine nicht zu unterschätzende Anforderung an die bestehenden Pflegedienste (Korporal & Dangel 2004).

8.8 Familien und soziale Netzwerke älterer Migranten

Da für eine Erstellung ausführlicher Familientypologien die Fallzahlen leider nicht ausreichend sind, wird hier als „Näherungslösung“ der Familienstand betrachtet. Dabei muss allerdings eine gewisse Unschärfe in Kauf genommen werden, da Verheiratete nicht zwangsläufig auch mit ihrem Partner zusammenleben.

Bei den 45- bis 64-Jährigen sind Personen aus der Türkei mit 90,1 Prozent am häufigsten verheiratet, gefolgt von Griechinnen und Griechen (86,7 Prozent), Italienerinnen und Italiener (83,3 Prozent) und Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (82,7 Prozent). Von den Deutschen dieser Altersgruppe waren hingegen lediglich 77,5 Prozent verheiratet. Ausländische Haushalte sind wiederum seltener geschieden als Deutsche – insbesondere türkische Haushalte haben mit 4,5 Prozent einen sehr niedrigen Anteil an Geschiedenen, aber auch der Anteil der Verwitweten liegt bei der ausländischen Bevölkerung niedriger.

Im Vergleich zwischen den Jahren 1997 und 2002 zeigen sich keine drastischen Veränderungen beim Familienstand. Nur bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien nahm der Anteil der Ledigen deutlich zu (Özcan & Seifert 2004: 27). Dies dürfte im Zusammenhang mit Bürgerkrieg und Zuwanderung von Flüchtlingen stehen.

Der hohe Anteil an Verheirateten wirkt auf die materielle Absicherung der Älteren stabilisierend. Verwitwung oder Scheidung kann bei Personen mit niedrigem Einkommen sehr schnell zur Abhängigkeit von Sozialhilfe führen. Möglich ist dies insbesondere bei nichterwerbstätigen Ehefrauen oder Migrantinnen, die nicht-versicherungspflichtig beschäftigt sind.

Tabelle 43

Familienstand nach Nationalität und Alter, 1997/2002, in Prozent

	Deutschland	Türkei	Griechen-land	Italien	ehemaliges Jugoslawien	Ausland insgesamt
2002						
18 bis 44 Jahre						
ledig	*47,9*	*25,4*	*42,3*	*42,1*	*33,3*	*32,6*
verheiratet	*46,2*	*71,2*	*53,7*	*53,7*	*61,9*	*62,8*
verwitwet	*0,4*	*0,4*	*0,0*	*0,3*	*0,7*	*0,4*
geschieden	*5,5*	*3,1*	*4,0*	*4,0*	*4,1*	*4,1*
45 bis 64 Jahre						
ledig	*8,2*	*1,2*	*3,8*	*6,1*	*4,1*	*5,1*
verheiratet	*77,1*	*90,1*	*86,7*	*83,3*	*82,7*	*83,0*
verwitwet	*5,2*	*4,3*	*4,8*	*3,5*	*5,4*	*4,6*
geschieden	*9,5*	*4,5*	*4,8*	*7,1*	*7,8*	*7,4*
65 Jahre u. älter						
ledig	*5,7*	*3,1*	*4,8*	*9,4*	*9,7*	*5,6*
verheiratet	*55,4*	*78,1*	*71,4*	*62,5*	*54,8*	*65,1*
verwitwet	*34,4*	*15,6*	*19,0*	*25,0*	*25,8*	*23,4*
geschieden	*4,4*	*3,1*	*4,8*	*3,1*	*9,7*	*5,9*
1997						
18 bis 44 Jahre						
Ledig	*43,9*	*25,3*	*39,0*	*37,7*	*32,0*	*31,3*
verheiratet	*50,6*	*72,3*	*58,1*	*58,0*	*64,2*	*65,0*
verwitwet	*0,5*	*0,4*	*0,6*	*0,6*	*0,8*	*0,6*
geschieden	*5,0*	*2,0*	*2,3*	*3,7*	*3,1*	*3,1*
45 bis 64 Jahre						
Ledig	*6,8*	*1,4*	*3,8*	*8,1*	*5,2*	*5,2*
verheiratet	*79,0*	*92,1*	*88,7*	*81,4*	*83,4*	*84,9*
verwitwet	*5,9*	*3,4*	*3,8*	*3,1*	*4,5*	*3,8*
geschieden	*8,3*	*3,2*	*3,8*	*7,5*	*6,9*	*6,1*
65 Jahre u. älter						
Ledig	*6,1*	*3,2*	*3,6*	*8,3*	*4,3*	*6,9*
verheiratet	*52,0*	*80,6*	*73,6*	*62,5*	*56,5*	*60,6*
verwitwet	*38,0*	*12,9*	*20,0*	*25,0*	*26,1*	*27,3*
geschieden	*3,9*	*3,2*	*2,7*	*4,2*	*13,0*	*5,2*

Quelle: Özcan & Seifert 2004: 27. Datenbasis: Mikrozensus 2002.

8.8.1 Potenziale älterer Migranten in familialen und weiteren sozialen Netzwerken

Der Familismus der Migranten, also das gemeinschaftliche Wirtschaften und Zusammenhalten in der Familie, macht Migration überhaupt erst möglich. Er bildet auch angesichts einer globalisierten Welt mit inzwischen grenzüberschreitenden sozialen Netzwerken eine bedeutsame Voraussetzung, die Migrationssituation zu gestalten. Die Familie dient ebenso als Ort der Identitätswahrung, wenn der Aufnahmekontext kulturell als zu fremd empfunden wird. Mit der Zeit und den nachfolgenden Generationen entstehen größere familiale Netzwerke bei den Migranten.

Allerdings kommen diese Potenziale eher in den größeren Nationalitäten vor. Die kollektiven Ziele der Migrantenhaushalte, in denen die Älteren ausländischer Herkunft zumeist leben, haben beträchtliche Auswirkungen auf deren Status. In dieser Situation können die Angehörigen der ersten Migrantengeneration in ihrer Großelternrolle ihren Kindern Unterstützung und Entlastung anbieten und ihnen einen maximalen Einsatz für das gemeinsame Anliegen der Familie ermöglichen. Die Übernahme von neuen nützlichen Funktionen durch die Alten stärkt wiederum die Familienkohäsion: Ältere Menschen bekommen mehr Hilfe, weil ihre Hilfe gebraucht wird. Die Hilfenetzwerke der instrumentellen und emotionalen Unterstützung älterer Migranten setzen sich ganz überwiegend aus familiären Bezugspersonen zusammen. Hierzu gehören an erster Stelle die eigenen Kinder. Sie helfen vor allem bei Behördenangelegenheiten, bei schweren Hausarbeiten und beim Einkaufen. Ältere Mi-granten sind jedoch nicht nur Hilfeempfänger, sondern erbringen ihrerseits auchUnterstützungsleistungen für andere, wobei wiederum die Kinder die Hauptadressaten sind. Hierzu zählen vor allem Ratschläge bei persönlichen oder praktischen Problemen sowie Hilfen im Haushalt der Kinder, im Familienbetrieb oder bei der Enkelkinderbetreuung (Olbermann & Dietzel-Papakyriakou 1996; Nauck & Kohlmann 1998; Nauck 2000). Insgesamt zeigt sich, dass Ausländer zu einem größeren Teil auf die Hilfe der Familie zurückgreifen als die Deutschen ähnlicher sozioökonomischer Lage (Bauer, Loeffelholz & Schmidt 2004). Dies dürfte auch die Erklärung dafür sein, dass die Sozialhilfeabhängigkeit unter den älteren Deutschen überwiegend ein Problem der Frauen darstellt, während die geschlechtsspezifische Sozialabhängigkeit unter den Ausländern nahezu gleichverteilt ist (Bauer, Loeffelholz & Schmidt 2004).

Eine wichtige Ergänzung der bisherigen Daten über ältere Migranten stellt die zweite Welle des Alterssurveys von 2002 dar (Krumme & Hoff 2004). Es wurden 586 Nicht-Deutsche im Alter von 40 bis 85 Jahren in deutscher Sprache befragt. Bei einer nach ausgewählten Staatsangehörigkeitsgruppen differenzierten Betrachtung der Stichprobe fallen die Probanden türkischer Herkunft auf: Sie leben häufiger als die deutschen in Zweigenerationenhaushalten mit mindestens einem Kind und der Anteil der Alleinlebenden ist besonders gering.

Während 85 Prozent der im Alterssurvey befragten Deutschen angeben, ihre Eltern in höchstens zwei Wegstunden erreichen zu können, geben drei Viertel der befragten Nicht-Deutschen an, dass ihre Eltern im Ausland leben. Dieser Anteil ist bei den Befragten aus dem ehemaligen Jugoslawien mit 96 Prozent am höchsten, gefolgt von den Italienern mit 81 Prozent und denjenigen aus der Türkei mit 73 Prozent. Bei den befragten Deutschen beträgt der Anteil der im Ausland lebenden Eltern lediglich 2 Prozent. Über Kinder am selben Ort verfügen 78 Prozent der Nicht-Deutschen gegenüber 72 Prozent der Deutschen.

Insgesamt zeigen die Daten des Alterssurveys, dass die Kernfamilie sowohl für Deutsche wie auch für Nicht-Deutsche zentraler Bezugspunkt ist. Austausch und soziale Unterstützung der Generationen finden statt. Was die Beziehungen zu den Eltern betrifft, ist dies allerdings bei den Nicht-Deutschen weniger häufig der Fall, weil ein Großteil der Eltern im Ausland lebt. Dafür finden in dieser Richtung rege finanzielle Transfers statt. Die Nicht-Deutschen bewerten im Vergleich zu den Deutschen die Beziehungen zu ihren Eltern trotz größerer Entfernung als enger (Krumme & Hoff 2004).

Im Vergleich der Nationalitäten zeigte sich bei 18- bis 30-Jährigen, dass vor allem die jungen Erwachsenen aus der Türkei stark familien- und verwandtschaftsorientiert sind und ihre Freundschaften und Cliquen sich innerhalb der eigenen ethnischen Gemeinschaft bewegen (Haug 2004). Während der Anteil jüngerer Migranten, die Freundschaften mit Deutschen pflegen, wächst, ist dies in viel geringerem Maße für ältere Migranten der Fall. So erklärte im Jahr 2002 jeder Zweite der 18- bis 44-Jährigen, unter ihren drei wichtigsten Bezugspersonen (Freunden) außerhalb der Familie mindestens eine deutsche Person zu haben, bei den 45- bis 65-Jährigen waren es 37,3 Prozent, bei 65-jährigen und älteren Ausländern lag der Anteil bei 34,2 Prozent. Der niedrigere Anteil bei den Älteren lässt sich mit ihren geringeren Sprachkenntnissen erklären, denn ausreichende Kenntnisse in der deutschen Sprache sind in der Regel Voraussetzung dafür, soziale Netzwerke bzw. intensivere Kontakte mit Deutschen pflegen zu können.

Ältere Migranten sind oftmals auf die Sprachkenntnisse ihrer Kinder angewiesen, wenn sie beispielsweise mit deutschen Behörden in Kontakt kommen. Der Anteil von Ausländern im Alter über 64 Jahren, der im Jahr 2001 angab, sehr gut bzw. gut Deutsch zu sprechen, betrug 28,6 Prozent. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass sich bei Ausländern im Alter von über 64 Jahren die Deutschkenntnisse im Zeitverlauf verschlechtert haben: 1997 gaben 24,9 Prozent an, ihre Deutschkenntnisse seien eher schlecht bzw. sie würden überhaupt kein Deutsch sprechen. Vier Jahre später gab fast jeder Zweite (47,6 Prozent) eine entsprechende Selbsteinschätzung ab. Hier macht sich u.a. bemerkbar, dass nach der Pensionierung der Einsatz der deutschen Sprache im Alltag zurückgeht und der Kontakt zu den Deutschen, soweit er vor allem durch die Berufstätigkeit ermöglicht worden ist, abnimmt. Es kann aber auch eine veränderte Selbsteinschätzung hinzukommen. Ähnlich verhält es sich mit schriftlichen Deutschkenntnissen. 1997 erklärten 24,1 Prozent der 65-jährigen und älteren Ausländer, dass ihre

schriftlichen Deutschkenntnisse „sehr gut“ bis „gut“ seien, 2001 waren es nur noch 18,3 Prozent.

Migranten wenden sich also im Alter der eigenen Sprache zu. Im Jahr 2001 gaben 97,4 Prozent der 65-Jährigen und Älteren an, dass sie sehr gute Kenntnisse in ihrer Herkunftssprache haben (Özcan & Seifert 2004: 33f.). Die Muttersprache ist also zweifellos diejenige Sprache, in der ältere Migranten am besten kommunizieren können. Für die zweite Migrantengeneration wird dies allerdings in Zukunft nur noch bei den Wenigsten der Fall sein. Hier könnte sich eine zurzeit vollziehende Wende in der Bildungspolitik gegenüber Migrantenkindern in Deutschland bemerkbar machen. Die Institutionen des Aufnahmelandes sehen es immer weniger als ihre Aufgabe an, eine fremde Muttersprache zu vermitteln. Hier kommen im Grunde kulturpolitische Erwägungen unter fiskalischen Zwängen zum Tragen. Globalisierungsprozesse führen einerseits zu Nivellierungen und Angleichungen und machen andererseits in der Begegnung auch die kulturellen Differenzen deutlich. Das Ideal der gesellschaftlichen kulturellen Kohärenz gehört aber zum Konzept des Nationalstaates. Eine nahe liegende Strategie, um diese Kohärenz zu sichern, hat die kulturelle Assimilierung der Migrantenbevölkerungen zum Ziel. Diese gelingt vor allem über den Weg der sprachlichen Assimilation. Insbesondere die nachfolgenden Generationen sollen sich statt mit der Herkunftssprache ihrer Eltern mit derjenigen des Aufnahmelandes identifizieren. Diese ist ohnehin die Sprache des Kontextes, in dem sie leben, und daher dominant. Soweit man allerdings Sprache nicht nur kognitiv-instrumentell, sondern auch psychosozial als konstitutiv für Verständnis und Empfinden von Welt überhaupt versteht, bedeutet der Verlust der Muttersprache auch einen qualitativen Verlust für das intergenerationelle Verhältnis.

Wenn die Unterstützungsbedürftigkeit der Älteren eintritt, befindet sich die zweite Generation im Erwachsenenalter. Bis dahin haben sich die intergenerationellen Beziehungen mehrmals verändert. Konflikte zwischen Eltern und ihren jugendlichen Kindern können in den mittleren Lebensjahren überwunden sein, zumal die Erwachsenen der zweiten Generation dann durch ihre eigene Rolle als Eltern einen „Perspektivwechsel" vollzogen haben. Es spricht deshalb vieles dafür, dass intergenerative Solidarpotenziale in Migrantenfamilien in vergleichsweise hohem Maße gegeben sind (Dietzel-Papakyriakou 1993a, 1993b).

Dies wird von weiteren Studien bestätigt. Ergebnisse der Studien von Nauck zeigen, dass bisherige intergenerative Entfremdung und Konflikte nicht das typische Ergebnis von Eingliederungsprozessen sind (Nauck 2004). Diese werden vielmehr mit einer hohen „Synchronisierung“ durchlebt, d.h. durch die ausgeprägte wechselseitige Orientierung der Generationen aneinander bleibt die Geschwindigkeit des Eingliederungsprozesses bei Eltern und Kindern ähnlich, wenngleich bei der jüngeren Generation auf deutlich höherem Niveau als bei den Eltern. Die Generationen vollziehen den sozialen Wandel „im Konvoi“ (BMFSFJ 2000: 109). Den Untersuchungen von Nauck et al. (Nauck & Kohlmann 1998; Nauck 2000) folgend ist das Klima in den Migrantenfamilien zwischen Ehepartnern und Generationen eher als kooperativ denn als machtbetont und distanziert zu bezeichnen. Für diese Hypothese spricht auch der höhere Grad wechselseitiger Empathie im Vergleich zu den im Herkunftsland Türkei untersuchten Familien (Nauck 2000). Wie im 6. Familienbericht ausgeführt, nennen mehr als die Hälfte der Jugendlichen ihre Geschwister als enge Bezugspersonen. Die Migrantenfamilie ist der wichtigste Ort der fraglosen Zugehörigkeit in einem fremdkulturellen Kontext. Allerdings ist sie – ebenso vom sozialkulturellen Milieu abhängig – nicht immer in der Lage, die besonderen Belastungen der Migrationsituation und des beschleunigten sozialen Wandels aufzufangen. Migrantenfamilien entfalten ihre Solidarpotenziale selbst dann zu außerordentlich großer Wirksamkeit, wenn keine ethnischen Kolonien unterstützend verfügbar sind. Sie unterhalten enge verwandtschaftliche Beziehungen auch dann, wenn hierzu die Überwindung größerer räumlicher Entfernungen notwendig ist (BMFSFJ 2000).

Generell bevorzugen Menschen soziale Kontakte zu anderen in relativer soziokultureller Homogenität. Dort ist die Interaktion „symmetrischer“. So auch die meisten Migranten der ersten Generation. Sie bevorzugen in der Regel den Kontakt zu den Landsleuten. Die Pflege gemeinsamer Traditionen, die Herkunftssprache und -geschichte trägt zum Erhalt ihres Selbstwertgefühls und ihres subjektiven Wohlbefindens bei. Für die älteren Migranten liegen gerade in innerethnischen sozialen Räumen die Potenziale für ein Altern in Würde gemäß eigener kultureller Bedürfnisse und Altersbilder. Diese Tendenz, wovon die internationale Literatur auch aus den anderen Migrationsländern berichtet, wurde in Deutschland mit dem Begriff „ethnischer Rückzug“ bezeichnet (Dietzel-Papakyriakou 1993a, 1993b). Die Migranten aus der Türkei verfügen quasi überall, die anderen großen Nationalitätengruppen (Italiener, Griechen, ehemaliges Jugoslawien) nur punktuell über solche Möglichkeiten (Dietzel-Papakyriakou & Olbermann 1996). Ethnische Kolonien sind allerdings nicht nur ein Ergebnis von sozialen Präferenzen der Migranten, sondern ergeben sich auch aus direkten und indirekten sozialen Exklusionsmechanismen der Aufnahmegesellschaft. Hierzu gehören vor allem Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt. Erfolgreiche Migranten verlassen die Ausländerquartiere, wenn diese sich in benachteiligten Stadtteilen befinden.

8.8.2 Potenziale im freiwilligem Engagement älterer Migranten

Freiwilliges Engagement der Migranten findet vor allem im Bereich der Familie und sozialen Netzwerke statt. Darüber hinaus engagieren sich die älteren Migranten vor allem in den Ausländervereinen. Diese sind typische Zusammenschlüsse der ersten Migrantengeneration, in denen im weitesten Sinne die Herkunftskultur gepflegt wird (Diehl et al. 1998). Weitere Selbstorganisationen widmen sich speziellen Bereichen: Sport, Elternvertretungen, Akademikervereine, Selbstständigenvereine, Landsmannschaftliche Vereine etc. Migranten engagieren sich auch in Vertretungen der politischen Parteien ihres Herkunfts-

landes oder in deutschen Parteien oder in Ausländerbeiräten, ihre Kinder in deutschen Sportvereinen. In weiteren deutschen formellen und informellen Bereichen sind Migranten bisher wenig engagiert. Allerdings gibt es hierzu z.B. im Freiwilligensurvey von 1999 keine repräsentativen statistischen Angaben (Gaitanides 2003). Der ersten Generation stehen hier Sprachkenntnisse und vor allem Differenzen im kulturellen und sozialen Kode im Wege. Traditionelle Freiwilligenorganisationen orientieren sich besonders an der eigenen Subkultur, der Pflege ihrer Geschichte und Bräuche, wie auch an Kommunikationsmodi, die sich nur schwer neuen, zumal fremdkulturell geprägten Menschen öffnen. Dies gilt auch umgekehrt für die Selbstorganisationen der Migranten, in denen Angehörige anderer Nationalitäten und auch Deutsche in der Regel nicht vertreten sind.

Von der Öffentlichkeit unbemerkt und aus eigener Kraft herrscht in Teilbereichen innerhalb der ethnischen Gruppen und der ethnischen religiösen Einrichtungen eine Solidarität, die von den Selbstorganisationen der Ausländer bzw. von den Organisationen der aus einer bestimmten Region des Herkunftslandes stammenden Migranten getragen wird. Die Überführung von Verstorbenen in den Heimatort wird oft durch Spenden aus der ethnischen Gruppe ermöglicht; kranke und allein stehende alte Landsleute werden besucht, und bei außerordentlichen Lebensereignissen wird unterstützt. Weiterhin werden in den Herkunftsorten gemeinnützige Projekte gesponsert.

Über das freiwillige Engagement der Migranten gibt es eine intensive und kontroverse Diskussion, speziell hinsichtlich der Einschätzung, ob deren Selbstorganisationen die Integration in die deutsche Gesellschaft fördern oder behindern. Seit den 1990er-Jahren wurden diesbezüglich einige Studien durchgeführt. Allerdings sind sie nicht repräsentativ und knüpfen zu wenig an die wissenschaftliche Diskussion über das freiwillige Engagement in der Gesellschaft an. Auch hier konzentriert sich die Forschung auf die Migrantengruppe aus der Türkei. Für die Analyse wird zwischen Herkunftsheterogenen oder Herkunftshomogenen (deren Mitglieder aus einem einzigen Land, einer Region oder einer bestimmten religiösen oder ethnischen Gruppe stammen) unterschieden. Letztgenannten wird Selbstsegregation und die Bildung von angeblichen „Parallelgesellschaften“ vorgeworfen. Insgesamt wird die Thematik Selbsthilfeaktivität und Selbstorganisationen von Migranten in dieser Ambivalenz geführt. Die einen verweisen auf die gesellschaftlichen Integrationsfunktionen von Migrantenselbstorganisationen und führen Schulerfolge, etwa der Spanier, Griechen und Italiener auf die Qualität ihre Selbstorganisationen zurück. Dem Vorwurf der angeblichen „Parallelgesellschaft“ wird mit dem Verweis auf ihre Vermittlerrolle und ihre Dienstleistungsfunktionen begegnet. So betrachtet führt die theoretische Diskussion zwangsläufig in einen Gegensatz polarisierender Hypothesen. Dieses Dilemma stellt sich beim freiwilligen Engagement der einheimischen Bevölkerung kaum, obwohl auch hier Selbstorganisationen in subkulturellen Milieus vorkommen. Die herkunftshomogenen Selbstorganisationen sind in der Regel Zusammenschlüsse der ersten Migrantengeneration. Diese wiederum sind häufig Vernetzungen von erweiterten familialen Netzwerken. Kettenmigrationen – aus einer bestimmten Region des Herkunftslandes zu einer bestimmten Region Deutschlands – gibt es viel häufiger, als es dem Außenstehenden bewusst ist. Diese Rekonstruktionen von Mikrokosmen in der Migration sind typisch und kommen auch in anderen Migrationsländern vor. Mit den Migranten werden auch Modi der sozialen Interaktion aus den Ursprungskulturen verpflanzt. Ethnologische Studien weisen daraufhin, dass hier Patronage und Klientelsysteme aus den Herkunftsregionen in einigen Selbstorganisationen wiederaufleben.

In der ersten Phase der Migration wurde die Betreuung der Migrantengruppen je nach religiöser Zugehörigkeit an die Wohlfahrtsverbände übertragen. Diese übernahmen dann auch die Advokatenfunktion für die Migranten gegenüber der Aufnahmegesellschaft. Mit der Zeit traten die Selbstorganisationen in einigen Fällen in Konkurrenz zu den Wohlfahrtsverbänden, in anderen Fällen in Zusammenarbeit mit ihnen auf, mit dem Anspruch der Selbstvertretung. Unter den Angehörigen der zweiten Migrantengeneration gibt es inzwischen viele, die – mit sozialberuflichen Qualifikationen – ausgestattet, das entsprechende Segment des sozialarbeiterischen Arbeitsmarktes, mit dem Hauptargument, Insider zu sein, für sich beanspruchen.

In den sozialräumlichen Kontexten der ethnischen Kolonien, in denen viele Migrantenfamilien leben, entwickelt sich auch das Engagement von Einzelnen, das über die Grenzen der Familie hinausgeht. Eine scharfe Unterscheidung ist angesichts weit verzweigter Familiennetzwerke kaum möglich. Ethnische Kolonien entstehen häufig aus Kettenmigrationen und diese wiederum beruhen auf verwandtschaftlichen Beziehungen. In der ersten Zeit der Migration, vor der Phase der Familienzusammenführung in den 1970er-Jahren, dienten Selbstorganisationen den Migranten häufig als Familienersatz. Die Weitergabe von ersten Informationen über das Alltagsleben, vom Sichzurechtfinden in einem fremden Kontext, dem Einkaufen bis zum Umgang mit den Behörden geschah dort. Heute werden sie häufig durch großes Engagement der Pioniergeneration aufrechterhalten und stehen vor Problemen, Mitglieder aus der zweiten Migrantengeneration zu rekrutieren. Diese teilen nicht den Eifer der ersten Generation, Muttersprache, Traditionen und Bindungen zum Herkunftsland zu erhalten. Deutliche bzw. sichtbare Reethnisierungen, symbolisiert zum Beispiel durch typische Kleidung, kommen eher in denjenigen Gruppen vor, die von der Aufnahmegesellschaft sehr stark abweichen.

Generell ist das religiöse Engagement vor allem aber ein Kennzeichen der ersten Generation, die sehr intensiv – auch materiell – in Anmietung, Gestaltung und Führung von Vereinshäusern und religiösen Gebäuden investiert hat. Wobei in einigen Fällen der Bau von Moscheen von muslimischen Migranten erstritten wurde. Viele Räumlichkeiten der Selbstorganisationen werden zunehmend von Migranten im Rentenalter frequentiert und entwickeln sich zu einer Art Treffpunkte der offenen Altenarbeit. Die Selbstorganisationen könnten später auch in ein

System von Hilfearrangements eingebunden werden, wenn es darum gehen wird, pflegende Familienangehörige zu unterstützen. Hier gilt es, innovativ vorzugehen und auf die Selbstorganisationen zuzugehen. Angesichts der dramatischen Verknappung ihrer finanziellen Ressourcen nutzen die Wohlfahrtsorganisationen ihr Wissen aus ihrer langjährigen Migrantenarbeit über Migrantenmilieus und signifikanten Akteuren und versuchen Migranten als Freiwillige für sich zu gewinnen bzw. sie in ihrem Engagement zu unterstützen. So organisieren sie punktuell Fortbildungen für Vereinsvertreter und Ausländerbeiräte (Gaitanides 2003).

Nach der Repräsentativerhebung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung von 1995 waren 22 Prozent der Italiener, 26 Prozent der Türken und 28 Prozent der Griechen Mitglied in einem Verein der eigenen Nationalität, während 22 Prozent der Italiener, 17 Prozent der Griechen sowie 14 Prozent der Türken in einem deutschen Verein Mitglied waren. Wobei der Organisationsgrad der Männer höher ist als derjenige der Frauen (Mehrländer, Ascheberg & Ueltzhöfer 1996). Jüngere Ausländer sind häufiger in deutschen, ältere Ausländer häufiger in Vereinen der eigenen Nationalität organisiert (Bundesministerium des Innern 2001).

Die umfangreichste repräsentative Untersuchung über Migrantenselbstorganisationen wurde in NRW 1997 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport NRW durchgeführt (MASSKS 1999). Dort wurde der Anteil der Mitglieder von Migrantenselbstorganisationen an der jeweiligen Migrantenbevölkerung hochgerechnet. So entfiel bezüglich der Altersstruktur auf die Altersgruppen ein Organisationsanteil von 10 Prozent bis 18 Jahre, von 43 Prozent für 19 bis 40 Jahre, von 33 Prozent für 41 bis 55 Jahre und von 14 Prozent in der Altersgruppe 56 Jahre und älter. 45 Prozent der Mitglieder in allen Altersgruppen waren Frauen. Insgesamt waren von allen Mitgliedern der Migrantenselbstorganisationen 21 Prozent aktive Mitglieder. Den höchsten Organisationsgrad wiesen die Migranten aus Griechenland auf, gefolgt von den Migranten aus Italien und Spanien.

Gerade bei älteren Migranten zeigt sich, dass freiwilliges Engagement spezifischen, sich aus der Migrationssituation ergebenden Bedürfnissen entspricht. Hieraus entsteht eines der wichtigsten Motive des freiwilligen Engagements, das zugleich Selbsthilfe ist: der Erhalt der eigenen kulturellen Identität. Das Leben im fremdkulturellen Kontext verlangt nach speziellen Arrangements, um die eigene Sprache sprechen, die religiösen Riten und sozialen Rituale erfüllen zu können. Insofern sind viele Selbstorganisationen multifunktional ausgerichtet, von Beratung, gegenseitiger Unterstützung bei Krankheit oder anderen kritischen Lebensereignissen bis zur Geselligkeit, Pflege der Muttersprache und Ausführung religiöser Riten. Sie werden bei bestimmten Nationalitäten allerdings eindeutig von den männlichen Mitgliedern dominiert und ihren Bedürfnissen entsprechend gestaltet. Ältere Frauen weichen in eigene, meist informelle Bereiche ab.

Selbstorganisationen der Migranten wurden bisher noch nicht ausreichend wahrgenommen und gefördert. Am häufigsten wurden sie im kulturellen Bereich und dort eher folkloristisch einbezogen. Das gerechtfertigte Misstrauen gegenüber bestimmten religiös-fundamentalistischen Selbstorganisationen erschwert leider auch die Anerkennung der anderen, die auf demokratischer Basis arbeiten. Die demokratischen Selbstorganisationen sind jedoch ein Schritt der Migranten, an der Zivilgesellschaft in Deutschland zu partizipieren. Sie verdienen und bedürfen daher der Förderung, wie sonst auch das freiwillige Engagement aller anderen Bürger im Land. Nach der NRW-Studie (MASSKS 1999) übernehmen Migrantenselbstorganisationen in ihrer überwiegenden Zahl eine Brückenfunktion zwischen Herkunftskultur und der Aufnahmegesellschaft.

Wie in der Freiwilligenarbeit der Aufnahmegesellschaft, so hängen auch bei den Migranten die Intensität und die Art des Engagements vom Bildungsstand und der sozialen Schichtzugehörigkeit ab. Bürgerschaftliches Engagement ist überwiegend ein Phänomen gut ausgebildeter Mittelschichten. Mit der Zunahme von besser gebildeten Personen innerhalb der Migrantenbevölkerung ist auch eine Zunahme des freiwilligen Engagements zu erwarten. Damit werden sie voraussichtlich auch stärker in den Bereichen aktiv, die bisher fast ausschließlich von Deutschen besetzt wurden. Dies betrifft nachfolgende Migrantengenerationen oder neu einreisende qualifizierte Migranten.

Die erste Migrantengeneration der heute älteren angeworbenen Migranten engagiert sich in den traditionellen Migrantenvereinen und weiteren ethnischen Organisationen. Engagierten sie sich früher vor allem in ethnischen Sportvereinen, Elternvereinen, Kulturvereinen und religiösen Gemeinschaften, kommen heute punktuell auch Altenklubs dazu. Beispielhaft ist hier ADENTRO, ein Netzwerk für spanische Senioren und Seniorinnen, das sich der Aufgabe offensiv angenommen hat und Animateure für die ehrenamtliche Bildungs- und Freizeitarbeit mit älteren Migranten ausbildet (Deutsches Rotes Kreuz 2000).

Außerdem wurde eine landesweit operierende Beratungsstelle unter Trägerschaft des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPWV) eingerichtet, die Migrantenselbstorganisationen in allen einschlägigen rechtlichen und finanzierungstechnischen Fragen sowie bei der Organisationsentwicklung berät und schult (Gaitanides 2003). Auch die Bundeszentrale für politische Bildung will sich verstärkt um die demokratischen Migrantenselbstorganisationen bemühen und sie als Träger der politischen Bildung anerkennen (Gaitanides 2003).

Das Engagement der ersten Migrantengeneration in ihren Selbstorganisationen ist als kollektiv erstellte und kollektiv genutzte Ressource zu sehen, die ihrer Lebenslage entspricht. Ältere Migranten, die nur über rudimentäre oder fast keine Deutschkenntnisse (vielfach bei älteren Frauen) verfügen, werden den Weg in deutsche Organisationen nicht finden. Nicht nur kulturell-religiöse Barrieren wären hier zu überwinden, sondern auch die Unterschiede in der sozialen Schichtzugehörigkeit, die auch bei den ein-

heimischen Deutschen sehr wirksam sind. Insofern ist der ersten Migrantengeneration eine gewisse Insularität in ihren traditionellen Vereinen zuzugestehen. Dennoch ist auch diesen Organisationen gegenüber eine öffentliche Anerkennungskultur notwendig. Gerade diese verfügen nicht über das notwendige Know-how und die kommunalpolitische Lobby, um sich finanzielle Mittel zu erschließen.

8.9 Mobilitätspotenziale und Wanderungsverhalten älterer Migranten

Im Zeitraum von 1990 bis 2002 sind ca. 4,6 Millionen Personen netto nach Deutschland eingewandert. Dieses Migrationssaldo ergibt sich aus Millionen Zuzügen und Fortzügen von Personen aus den verschiedenen Einwanderergruppen: Ausländer und Deutsche, Asylbewerber, Flüchtlinge, Aussiedler und Familienangehörige, Bildungs- oder Arbeitsmigranten. „Migration ist nichts abgeschlossenes, sondern bedeutet laufende Anpassungsprozesse, inter- und intranational, inter- und intraregional, inter- und intragenerativ“ (Hönekopp 2004: 4). Seit 1990 hat sich z.B. verstärkt eine neue internationale Arbeitskräftemobilität entwickelt. Die befristete Beschäftigung von Personen insbesondere aus den mittel- und osteuropäischen Transformations- bzw. (heutigen) Beitrittsländern als Werkvertrags-, Saison-, Grenz- oder „neue“ Gastarbeitnehmer.

Immigrationen werden immer von Remigrationen ins Herkunftsland begleitet. Temporäre Migrationen, Remigrationen oder Pendelbewegungen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland hat es immer gegeben. Zwischen 1974 und 1994 sind 12,3 Millionen Personen nach Deutschland zugezogen und 9,8 Millionen fortgezogen, was ein Migrationsaldo von 3,5 Millionen ergibt. Zwischen 1955 und 1996 sind ca. 23 Mio. Ausländer offiziell in die Bundesrepublik gekommen. Ca. 17 Mio. haben das Land wieder verlassen. Insgesamt gesehen, ist die Gruppe derjenigen, die zurückkehren, größer als die Gruppe derer, die für immer hier bleiben. In den letzten Jahren wächst die Zahl der Fortzügler und übertrifft sogar die der Zuzügler. Wenn man die Zuzüge zu den Fortzügen in Relation setzt, hat Deutschland die größte Fluktuationsrate in Europa. Die Fluktuationsrate bezeichnet den Anteil der Zu- und Fortzüge an der gesamten ausländischen Bevölkerung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000).

Insgesamt hat die Migrationsbereitschaft älterer Menschen in den zurückliegenden Jahren zugenommen; die Verlegung des Wohnsitzes nach der Pensionierung ist ein sich weltweit verbreitendes Phänomen. Zwar sind dies meist Nahwanderungen, doch ist zu erwarten, dass auch Fernwanderungen in Zukunft erheblich an Bedeutung gewinnen werden (Dietzel-Papakyriakou 1999). Hierzu werden die durch häufige Reisen erworbenen Kompetenzen sowie die Zunahme der materiellen Ausstattung alter Menschen beitragen. Günstige institutionelle Rahmenbedingungen, wie die freie Wahl des Wohnortes für Rentner der Mitgliedstaaten innerhalb der EU, die fortschreitende Harmonisierung der rechtlichen Bestimmungen und die Ermöglichung des Transfers sozialer Leistungen, z.B. der Pflegeversicherung, werden diese Tendenz verstärken. Zudem können strukturelle Probleme, u.a. hohe Arbeitslosigkeit, hohe Wohndichte und schlechte Wohnumfeldbedingungen, hohe Lebenshaltungskosten und geringe Erholungsmöglichkeiten, zur Abwanderung alter Menschen führen.

Sind die meisten Wanderungen der einheimischen älteren Menschen Nah- bzw. Binnenwanderungen, so ist dies bei den älteren Arbeitsmigranten umgekehrt. Bei ihnen handelt es sich häufiger um Fernwanderungen über nationale Grenzen hinweg, in den allermeisten Fällen in die Herkunftsgesellschaft. Solche Fernwanderungen kommen bei der einheimischen Arbeiterbevölkerung vergleichbarer sozialer Lage kaum, sondern – wenn überhaupt – in den einheimischen Ober- bzw. Mittelschichten vor.

Obwohl die Bedeutung der grenzüberschreitenden Mobilität für die älteren Migranten inzwischen erkannt und damit begonnen wurde, ausländerrechtliche Hindernisse auszuräumen, nehmen ältere Migranten bei ihrer Rückwanderung teilweise erhebliche Nachteile vor allem im Bereich der sozialen Absicherung und gesundheitlichen Versorgung in Kauf. Dies gilt allerdings am wenigsten für die Bürger der Europäischen Union. Sie genießen seit Anfang der 1990er-Jahre bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen Freizügigkeit.

8.9.1 Rückkehr ins Herkunftsland

Wie viele Migranten mit Erreichen des Rentenalters in ihre Heimatländer zurückkehren, ist aus den Statistiken nicht zu ersehen. In einer Familie können unterschiedliche Orientierungen vorkommen, zwischen den Ehepartnern und auch den nachfolgenden Generationen. Letztgenannte sind tendenziell meist verbleiborientiert, vor allem dann, wenn sie keine Kompetenzen in der Herkunftssprache mehr haben. Nicht immer ist die Einbürgerung ein Nachweis einer Verbleibabsicht. Bei den Drittstaatlern erlaubt erst die Einbürgerung eine ungehinderte Mobilität zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland. Die vorliegenden Daten weisen eher darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr mit zunehmendem Alter der Migranten abnimmt. So waren nahezu 73 Prozent aller Fortgezogenen im Jahr 2002 unter 40 Jahre alt. Unter den 40- bis 65-Jährigen zogen im Jahr 7 Prozent aus der Bundesrepublik fort, unter den über 65-Jährigen nur ca. 2 Prozent (Bauer, Loeffelholz & Schmidt 2004: 15). Allerdings ist der Anteil an den Fortgezogenen auf Grund der geringen absoluten Zahl der Älteren nicht ausreichend aussagefähig.

Insgesamt sind die Statistiken über ältere Migranten mit vielen Fehlern behaftet und bedürfen einer zurückhaltenden Interpretation. So kehren die meisten Migranten, insofern sie nicht pendeln, in ihre Herkunftsländer zurück, ohne sich beim Ausländeramt abzumelden. Im Gegenteil versuchen die meisten weiterhin in Deutschland gemeldet zu bleiben, um ihre Aufenthaltsrechte nicht zu verlieren. Wenn auch dieser Aspekt für Drittstaatler viel wichtiger ist als für EU-Angehörige, so wird auch der Wohnort Deutschland von EU-angehörigen Migranten möglichst

nicht aufgegeben, damit der Zugang zur deutschen gesundheitlichen Versorgung, die in der Regel höhere Standards als diejenige im Herkunftsland hat, nicht verloren geht. Ebenso lassen sie auch ihre Rentenbezüge auf Bankkonten in Deutschland überweisen. Es lassen sich also vielfältige Indizien dafür finden, dass die Rückkehr ins Herkunftsland untererfasst ist: die in ihre Herkunftsländer zurückgekehrten Migranten verbleiben in den Melderegistern der Ausländerämter und damit in der Statistik des Ausländerzentralregisters. Den wichtigsten Hinweis liefert hierfür jedoch die Mortalitätsrate der Migranten. Sie ist um fast die Hälfte niedriger als die entsprechenden höheren Altersgruppen der einheimischen Bevölkerung. Grob gerechnet würde dies darauf hinweisen, dass fast um 50 Prozent weniger ältere Migranten in Deutschland leben als in der Statistik angegeben (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000). Das Problem der Untererfassung der im Ausland lebenden Älteren wird auch in Bezug auf die im Ausland lebenden Deutschen erwähnt. Auch für sie gilt, dass das Phänomen der Ruhestands-Migration nicht durch die offiziellen Rentenversicherungsdaten erfasst wird (Cirkel et al. 2004). Auch bei Deutschen ist die Motivation, den permanenten Ruhesitz im Ausland offiziell anzumelden, nicht besonders groß, „…was dazu führt, dass die Zahl der amtlich gemeldeten Residenten erheblich von der tatsächlichen abweicht. Im Jahr 2002 waren z.B. 66.000 Deutsche offiziell in Spanien gemeldet, Schätzungen des Generalkonsuls aus Malaga zufolge dürften es aber bis zu einer halben Million Deutsche mit einem Altersdurchschnitt über 60 Jahren sein, die sich permanent oder den überwiegenden Teil des Jahres in Spanien aufhalten“ (Cirkel et al. 2004: 79).

Das Thema „Deutsche Rentner im Ausland“ hat an Bedeutung und der Umfang der „Ruhestands-Migration“ im Laufe der 1980er-Jahre beachtenswert zugenommen. Die Nord-Süd-Wanderungen der Älteren in Europa ähneln dem längst bekannten Pendant in den USA, etwa in das „Rentnerparadies“ von Florida. Was die Migrationen der älteren Deutschen betrifft, sind nur wenige Erkenntnisse gesichert. Das Spektrum der Zielländer weitet sich über die bereits vielen bekannten Zielgebiete in Spanien aus. Allein in Südafrika verbringen schätzungsweise 100.000 deutsche Rentner den Winter (Cirkel et al. 2004: 76). Insgesamt liegen jedoch keine zuverlässigen Zahlen über das Ausmaß und die Effekte vor.

Ein endgültiger Verbleib in Deutschland wird für ältere Migranten dann wahrscheinlicher, wenn ihre Mobilität aus gesundheitlichen oder finanziellen Gründen abnimmt. Bis dahin pendeln sie. Über dieses Verhaltensmuster wird auch aus anderen Migrationsländern berichtet. Zum einen wird damit aus Sicht der Migrierenden die Frage von Verbleib oder Rückkehr ins Heimatland offen gelassen, zum anderen wird mit dem Pendeln pragmatisch auf die Ressourcen des Herkunfts- bzw. Gastlandes zurückgegriffen. Nicht selten verfügen ältere Migranten im Herkunftsland über bessere Wohnbedingungen als in Deutschland und die relativ niedrigen Renten vieler älterer Arbeitsmigranten stellen beim Transfer ins Herkunftsland ein weit ansehnlicheres Einkommen dar als in Deutschland, zumal die meisten Migranten in deutschen Ballungsräumen leben, in denen die Lebenshaltungskosten überdurchschnittlich hoch sind.

Für die deutschen Rentner gehört zur Hauptmotivation für einen Aufenthalt im Süden das Klima, die Landschaft, die Lebensart. Dies sind auch bei nicht-deutschen Migranten die am häufigsten genannten Gründe, wobei bei ihnen darüber hinaus sozio-emotionale, vor allem kulturelle und familiäre Bindungen eine sehr große Rolle spielen. Die meisten von ihnen haben Familienangehörige in den Herkunftsländern. Noch am Anfang der 1990er-Jahre gab etwa die Hälfte der älteren Arbeitsmigranten an, Kinder im Herkunftsland zu haben (Zentrum für Türkeistudien 1993).

8.9.2 Beziehungen zum Herkunftsland

Aus den Daten des SOEP können Hinweise über die Verbundenheit der älteren Migranten zu ihren Herkunftsländern wie auch über ihr Pendelverhalten gewonnen werden: So weisen die ersten aber auch die weiteren Generationen eine enge Bindung zu ihrem Herkunftsland (bzw. dem Herkunftsland ihrer Familie) auf. Bei den 65-Jährigen und Älteren gaben 1999 74,4 Prozent an, dass sie eine starke bzw. sehr starke Verbundenheit zu dem Land besitzen, wo sie geboren wurden und ihre Jugend verbracht haben. Der Wert für die 18- bis 44-Jährigen war deutlich geringer. Allerdings geben auch hier immerhin mehr als die Hälfte (54,2 Prozent) an, stark bis sehr stark mit ihrem Heimatland bzw. dem ihrer Eltern verbunden zu sein.

Allerdings hat sich das Herkunftsland, sowohl hinsichtlich der sozialen Beziehungen als auch der materiellen Umwelt während einer in der Regel langen Zeit der Abwesenheit verändert. So stellen Migranten fest, immer mehr Zeit zu benötigen, sich dort wieder heimisch zu fühlen. Ihr Anteil wächst mit der Zeit der Abwesenheit folglich an, was in den Befragungen zum Ausdruck kommt: So gaben 1998 noch 76,2 Prozent der befragten 65-jährigen und älteren Migranten an, sich bei Besuchen im Heimatland sofort oder ziemlich schnell heimisch zu fühlen. 2002 lag dieser Wert nur noch bei 55,1 Prozent (Özcan & Seifert 2004: 37).

8.9.3 Pendelmigration/Transmigration

Dieser durch Migration entstandene doppelte Bezug zum Herkunfts- und Aufnahmeland, auf den die meisten nicht mehr verzichten können, gehört zum Faktorenbündel, der Pendelmigration motiviert. Viele Migranten verschieben die Lösung des Dilemmas: „Rückkehr oder Verbleib“ auf später und richten sich in einem provisorischen Zustand des „sowohl als auch“ durch das Pendeln zwischen den beiden Ländern ein (Dietzel-Papakyriakou & Olbermann 1996; Dietzel-Papakyriakou, Leotsakou & Raptaki 2004). Dieses Arrangement wird auch aus den anderen Immigrationsländern, z.B. aus Frankreich oder den Niederlanden bei den maghrebinischen Migranten, berichtet. Pendeln ist ein Migrationsmodus vor allem der jungen Alten. Solches Verhalten verweist auf das neu in der

Tabelle 44

Gesamtbesuchsdauer in den letzten zwei Jahren nach Alter, 1996/2002, in Prozent

	18 bis 44 Jahre	45 bis 65 Jahre	65 Jahre und älter
2002			
Nie	10,3	6,6	2,6
Bis 3 Wochen	30,5	21,2	15,0
1-3 Monate	56,8	55,0	34,7
4-6 Monate	1,3	9,9	19,0
Länger	1,0	7,2	28,7
1996			
Nie	13,1	12,2	14,3
Bis 3 Wochen	16,8	15,6	17,0
1-3 Monate	61,2	56,0	53,5
4-6 Monate	6,0	10,3	9,3
Länger	2,9	5,9	5,9

Quelle: Özcan & Seifert 2004: 36. Datenbasis: SOEP, Querschnitte 1996/2002.

Migrationsforschung diskutierte Phänomen der Transmigration (Basch et al. 1994; Pries 1998; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000). Im Grunde zeigen Arbeitsmigranten hier Verhaltensweisen, die den Möglichkeiten einer globalisierten Welt entsprechen. Ihre Mobilitätspotenziale tragen zu einer aktiven Gestaltung des Alters bei. Während in der Gruppe der deutschen Älteren solche Aktivitäts- bzw. Mobilitätsmuster sich vornehmlich als Mittelschichtphänomen finden lassen, pendeln in der Gruppe der Arbeitsmigranten vornehmlich berentete Arbeiter mit häufig bescheidenen Rentenbezügen. Das Pendeln verlangt hier erhebliche organisatorische Kompetenzen und wird häufig nur Dank der Unterstützung der Kinder realisiert und ist also in vielen Fällen als intergenerationeller Austausch zu verstehen (Dietzel-Papakyriakou, Leotsakou & Raptaki 2004).

Insgesamt gesehen hat nur ein geringer Anteil von ihnen seit der Einwanderung nach Deutschland das Herkunftsland nicht mindestens einmal besucht. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen sind dabei geringfügig. Bezüglich der Gesamtbesuchsdauer während der vergangenen beiden Jahre seit dem Befragungszeitpunkt zeigen sich jedoch erhebliche Differenzen.

Ältere Ausländer ab 65 Jahren zeigen mit Abstand den höchsten Anteil mit einer Gesamtbesuchsdauer ab 4 Monaten und länger, wobei dieser Wert zwischen 1996 und 2002 erheblich gestiegen ist. 2002 gaben in dieser Altersgruppe 19 Prozent an, in den vergangenen beiden Jahren zwischen vier bis sechs Monaten im Herkunftsland verbracht zu haben, bei weiteren 28,7 Prozent betrug die Aufenthaltsdauer einen noch längeren Zeitraum. Diese Gruppen pendeln also, meist auch „zur Nutzung lokal gebundener Ressourcen“ (Krumme 2003). Solche lokal gebundenen Ressourcen, wie z.B. Immobilien wurden häufig während des Erwerbslebens in Deutschland als Ersparnisse und Altersvorsorge im Herkunftsland geschaffen. Migranten haben aber auch durch ihre Herkunftsfamilien häufig materiellen Besitz über Erbschaften usw. und auch lokal gebundene soziale und emotionale Beziehungen zum Herkunftsort. So liegen im Herkunftskontext Potenziale, die durch Mobilität erschlossen werden können.

Durch Pendelmigration verringert sich die Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen durch ältere Migranten, vor allem, wenn das Pendeln zur Lebenszufriedenheit und guter gesundheitlicher Verfassung beiträgt. Andererseits geht im Inland dadurch Kaufkraft verloren. Es fehlen allerdings Daten, die diese Frage volkswirtschaftlich beantworten können. Bisher sind auch kaum Schätzungen über die in Zukunft anfallenden Betreuungskosten für hilfebedürftige ältere und hochbetagte Migranten vorhanden. Dieser Bedarf wird, wenn man die Besetzung der Altersgruppen betrachtet, erst in 10 bis 15 Jahren und vor allem in den urbanen Zentren entstehen.

8.10 Handlungsgrundsätze

Bei Migranten handelt es sich um eine extrem heterogene Population. Sie wird für die Erfordernisse der Analyse unter gewissen Merkmalen, die allen Gruppen gemeinsam oder analog sind, subsumiert. Dieses Vorgehen ist mit einer Komplexitätsreduktion und Fragmentierung von

Zusammenhängen verbunden, die in der Realität vielschichtiger und umfassender sind. Um Unterschiede deutlich zu machen wird polarisiert zwischen „deutscher“ und „Migranten-Bevölkerung“. Dies soll nicht darüber hinweg täuschen, dass Migranten häufig mehr Gemeinsamkeiten mit Deutschen ähnlicher sozialer Lage haben, als mit Angehörigen der eigenen Nationalität, die aber einer anderen sozialen Schicht angehören. Dies verweist auf die alte Frage in der Migrationsforschung, ob Kultur oder Schicht das Entscheidende sei. Fest zu halten bleibt, dass viele ältere Migranten sich soziostrukturell und auch kulturell in Deutschland integriert haben. Obschon keine gesicherten Daten über sie existieren, lassen sich indirekt mittels verschiedener Indikatoren, wie Kenntnisse der deutschen Sprache, Einkommen und Immobilienbesitz, Verbleibabsichten etc. Schlüsse ziehen. Für sie treffen Analysen und Schlussfolgerungen, die in den vorherigen Kapiteln die „einheimischen“ Älteren betreffen, auch weitgehend zu.

Unabhängig von ihrer nationalen Herkunft und soziokulturellen Zugehörigkeit ist jedoch allen Migranten die Migrationserfahrung gemeinsam. Es geht also darum, die Spezifik, die sich aus der Migrantensituation ergibt, herauszuarbeiten. Diese Spezifik resultiert z.B. aus der Differenz zwischen Herkunfts- und Aufnahmekontext, die als Modernisierungsdifferenz, oder als kulturelle Differenz verstanden werden kann. Auch hier wird eine grundsätzliche Debatte der Migrationsforschung berührt, etwa die zwischen universalistischen und kulturrelativistischen Positionen. Die Kommission ist der Meinung, dass diese Debatte an dieser Stelle nicht geführt werden kann. Insofern wurde in der vorherigen Analyse kein detaillierter Bezug auf die vielen konkreten Kulturen, aus denen die Migranten kommen, genommen.

Diese dem Thema Migration immanente Problematik wird auch in der Architektur des Berichts deutlich. Denn Migration wird sowohl in einem eigenen Kapitel bearbeitet, als auch als Querschnittsthema im Kontext der einzelnen thematischen Kapitel behandelt. So folgen hier lediglich die Empfehlungen, die sich explizit auf die Spezifik der Migrantensituation beziehen. Die weiteren Empfehlungen, quasi universalistischen Charakters, die alle alten Menschen, ganz gleich ob einheimische oder zugewanderte, in Deutschland betreffen, sind in den entsprechenden Kapiteln des Berichts zu finden.

8.11 Handlungsempfehlungen

1 Die Datenlage verbessern. Die Kommission empfiehlt, das statistische Dokumentationsdefizit vor allem bei den kleineren Nationalitätengruppen und bei den Frauen zu beheben. Die Migrantenbevölkerung muss in die Sozialberichterstattung einbezogen werden. Die Fokussierung auf eine einzige Nationalität (aus der Türkei) oder die Subsumierung aller Migranten unter das Merkmal Ausländer muss überwunden werden, denn sie verzerrt die Wahrnehmung in wissenschaftlich unzulässiger Weise. Es sind längsschnittbezogene Untersuchungen notwendig, die eine verlaufsorientierte Betrachtungsweise ermöglichen.

2 Potenziale älterer Migranten in Arbeitswelt und Wirtschaft fördern:

– Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen. Migranten wurden bisher überdurchschnittlich häufig mit Hilfe des Frühverrentungsinstrumentariums aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert. Es gilt, ihre Motivation für einen Wiedereintritt in das Arbeitsleben zu fördern. Daher sollten Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, wobei diese dringend notwendig mit der Sprachförderung kombiniert werden sollten.

– Nachfolgende Migrantengenerationen qualifizieren: Als beste Prävention vor Frühausgliederung und Arbeitslosigkeit gilt die Qualifikation der nachfolgenden Migrantengenerationen. Auch hier gilt, dass die Basis für eine gute berufliche Qualifikation durch die Schulbildung gelegt wird.

3 Potenziale in der Bildung entwickeln:

– Die Kommission betont, dass die Beherrschung der deutschen Sprache für alle Migranten in allen Altersgruppen ein Schlüssel zur Integration in die deutsche Gesellschaft ist. Sie ist die wichtigste Voraussetzung für Bildung bzw. Weiterbildung und eine der wichtigsten Bedingungen für den beruflichen Erfolg der nachfolgenden Migrantengenerationen.

– Bei älteren Migranten Deutschkenntnisse nach der Pensionierung erhalten: Bei den älteren Migranten, die bereits Deutsch sprechen, hat die Erhaltung ihrer Sprachkenntnisse Priorität. Ihnen sollten adäquate Sprachangebote gemacht werden. Bei alteingesessenen alten Migranten, die im eigenethnischen Milieu leben, ist die Funktionalität der deutschen Sprache gering. Bilingualismus der Migranten ist als ein kulturelles Kapital für Deutschland zu fördern. Weil die Sprache der ersten Migrantengeneration meist nicht Deutsch, sondern ausschließlich die Sprache des Herkunftslandes ist, ist diese auch die einzige Sprache in der die Kommunikation zwischen den Generationen stattfinden kann. Angesichts der Globalisierungsprozesse ist die Zweisprachigkeit in den Migrantenfamilien ein kulturelles Kapital für das ganze Land.

– Bildung und Ausbildung der zweiten und nachfolgenden Migrantengenerationen sollten zu den Prioritäten der Bildungspolitik gehören: Bei der vielseitigen Suche nach Gründen und Konzepten des Bildungserfolges sollten die Unterschiede zwischen den in Deutschland lebenden Nationalitätengruppen, von denen einige äußerst erfolgreich sind, berücksichtigt werden. Analysen, die sämtliche Migrantengruppen unter dem Begriff „Ausländer“ einerseits zusammenfassen und andererseits Migrantenkinder und Bildungsmisserfolg quasi als Synonyme benutzen, verstellen den Blick.

4 Potenziale im Gesundheitsbereich bei älteren Migranten nutzen:

– Spätere Beschäftigungsfähigkeit der Migranten fördern: Die Unterrepräsentanz von Migranten bei den

Rehabilitationsverfahren muss überwunden werden, um die Chancen der späteren Beschäftigungsfähigkeit und des Erhalts von Arbeitsfähigkeit auch bei älteren Migranten zu nutzen.

– Bei Pflegebedürftigkeit Hilfepotenziale in den Familien erhalten: Vor dem Eintritt der ersten Migrantengeneration in das hohe Alter ist es wichtig, Strategien für die Erhaltung von Hilfepotenzialen in den Familien zu entwickeln. Es ist dringend notwendig, die Wohnsituation altengerecht für die häusliche Versorgung Pflegebedürftiger anzupassen.

– Fehlversorgung vermeiden: Altenhilfe und Migrantenarbeit vernetzen: Bei der Implementation von Hilfsmaßnahmen muss bei den Pflegenden der ersten Migrantengeneration auf die eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit in der deutschen Sprache, wie auch auf kulturelle Unterschiede in Gesundheits- und Krankheitsverhalten Rücksicht genommen werden. Um Fehlversorgung und Kosten für die Betroffenen und die Versorgungssysteme zu vermeiden, ist es notwendig, über die Vernetzungen zwischen den Institutionen der gesundheitlichen Versorgung und der Altenhilfe hinaus auch die Migrationsberatung und -sozialarbeit einzubeziehen.

– Initiativen für eine „Kultursensible Altenhilfe“ nutzen: Inzwischen bilden in nicht geringer Zahl Einrichtungen der Versorgung oder Träger von Fort- und Weiterbildung Fachkräfte im Bereich der interkulturellen Pflege im Hinblick auf „Zusatzkompetenzen“ für die eigeninstitutionelle Versorgung fort. Initiativen, wie das "Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe" und die Initiative "Charta für eine kultursensible Altenpflege" müssen fortgeführt werden.

– Ehrenamtliches Engagement der Migranten anerkennen und qualifizieren: Bei den alteingesessenen Migrantengruppen, vor allem bei den aus der Türkei Stammenden, bilden sich immer mehr eigene Versorgungsstrukturen heraus, weil die Nachfragegröße dieser Gruppe es ermöglicht. Insofern müssen die Chancen der Eigenorganisation gesundheitlich-sozialer Belange bei dieser Migrantengruppe, zu denen vor allem die Pflege zählt, erkannt werden. Allerdings muss die professionelle Pflege diese „ethnische Basisversorgung“ integrieren und vernetzen. Alle anderen kleineren Nationalitätengruppen können, schlicht mangels ausreichender Masse, keine eigene Infrastrukturen bilden, sodass sie auf die Regelversorgung angewiesen sind. Hier können Erfahrungen vorliegender erfolgreicher dezentraler Modelle aufgegriffen werden, um Versorgungsbedürfnissen und -bedarfen kulturspezifisch zu entsprechen. Dabei können, wo immer vorhanden, die ehrenamtlichen Potenziale der Migranten eingewiesen und fortgebildet werden.

5 Potenziale in der Familie erhalten:

– Mit wohnökologischen und familienorientierten Maßnahmen die Solidarität innerhalb der Migrantenfamilien erhalten: Familien ausländischer Herkunft brauchen spezifische Formen der Förderung und Beratung, auch in der jeweiligen Muttersprache. Aber auch die Regeldienste der Wohlfahrtsorganisationen und der Kommunen müssen sich den Migrantenfamilien öffnen. Hierzu trägt bei, dass die Institutionen der Migrantenbetreuung und der öffentliche Dienst immer häufiger qualifizierte Fachkräfte der zweiten Migrantengeneration einstellen.

– Die nachfolgenden Migrantengenerationen zu einer gerechteren Verteilung der Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern sozialisieren: Es ist notwendig, die nachfolgenden Migrantengenerationen dabei zu unterstützen, Synthesen vermittelnde Arrangements zwischen den gesellschaftlichen, familien- und kulturspezifischen Anforderungen zu finden. Zunehmend wird die Betreuung und Pflege der ersten Generation an Bedeutung gewinnen. In den allermeisten Fällen übernehmen die Frauen diese Aufgaben. Hier sollte das Prinzip einer gerechten Verteilung der Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern vor allem durch die institutionelle, insbesondere schulische Sozialisation der zweiten Migrantengeneration vermittelt werden. Wie bei den deutschen Familien geht es auch hier darum, die bisher ungenützten Potenziale der Männer, ob Ehemänner oder Söhne oder Väter in die Pflegearbeit zu integrieren.

6 Migrationsspezifische Potenziale erkennen und anerkennen:

– Räumliche Mobilität älterer Migranten erhalten: Ältere Migranten pendeln zwischen Herkunftsland und Aufnahmeland. Dieses Arrangement räumlicher Mobilität ist in Deutschland noch zu wenig erkannt und anerkannt. Weitere Maßnahmen müssen getroffen werden, damit den Rentnern keine sozialrechtlichen Benachteiligungen durch ihr Pendeln entstehen. In diesem Zusammenhang ließe sich z.B. an die zukünftige Gewährung eines umfassenden Krankenversicherungsschutzes oder Sicherung des Aufenthaltsstatus über einen sechsmonatigen Auslandsaufenthalt hinaus denken.

– Freiwilliges Engagement, soziale und politische Partizipation älterer Migranten fördern: Die sozialen Vernetzungen in der ethnischen Kolonie können viele Funktionen haben, z.B. im Bereich der laienmedizinischen Systeme und der gegenseitigen Unterstützung der Frauen, was für die Altenpflege in den Familien von Bedeutung ist. Diese Hilfepotenziale gilt es zu fördern und etwa die Beratung für pflegende Angehörige oder den Aufbau von präventiven Beratungsnetzwerken in den Orten, die von den Migranten besucht werden, professionell zu organisieren. Generell können hier bessere Vernetzungen familialer und anderer informeller Kreise mit den institutionellen Potenzialen erreicht und Kompetenzen erhöht werden. Wichtigste Zielgruppe sind hierbei die Frauen in allen Migrantengruppen.

– Migrantenselbstorganisationen zivilgesellschaftlich weiterentwickeln: Die Kommission ist der Meinung,

dass die ethnischen Selbstorganisationen vor allem auf der Ebene der Kommunen zivilgesellschaftlich entwickelt und durch gemeinwesenorientierte Ansätze für eine Verbesserung der lokalen Lebensverhältnisse in den Migrantenquartieren erschlossen werden müssen. Ältere Migranten, die sich im Rahmen dieser Selbstorganisationen engagieren, sollten öffentlich anerkannt werden. Auch ihnen sollten Gratifikationen, wie sie im Zusammenhang mit der deutschen Bevölkerung diskutiert werden, bei der Nutzung von öffentlichen Nahverkehrsmitteln, Besuch von Schwimmbädern etc. erteilt werden. Die Kommission empfiehlt ältere Migranten angemessen in den Seniorenvertretungen und Beiräten auf allen Ebenen zu integrieren.

9 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

9.1 Zusammenfassung

9.1.1 Auftrag der 5. Altenberichtskommission

Der Auftrag der Bundesregierung an die Altenberichtskommission lautete, den 5. Altenbericht zum Thema „Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft – Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen“ zu verfassen. Es wurden der Kommission u.a. folgende Fragen mit auf den Weg gegeben: „Welche Stärken haben ältere Menschen und wie sind diese Stärken für neue soziale Rollen in einer sich wandelnden Gesellschaft nutzbar zu machen? Welche Rahmenbedingungen sind nötig, um die Bereitschaft der verschiedenen gesellschaftlichen Akteure zur Nutzung der Potenziale des Alters zu fördern? Welche neuen Anforderungen ergeben sich speziell im Hinblick auf die Erhaltung der Solidarität zwischen den Generationen?“

- Der Bericht ist diesen Fragen in neun Kapiteln nachgegangen, die sich mit folgenden Themen beschäftigen:
- An welchen normativen Leitbildern hat sich die Kommission in ihrer Arbeit orientiert?
- Wie kann die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhöht werden?
- Welche Rolle können Betriebe und Organisationen als Innovationsakteure zur Bewältigung des demografischen Wandels übernehmen?
- Wie kann Bildung zum Aufbau und Erhalt von Potenzialen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie von Menschen in der Nacherwerbsphase beitragen?
- Wie sieht der heutige und zukünftig erwartbare Einkommensspielraum älterer Menschen als Voraussetzung für die Entfaltung von Potenzialen aus? Wie kann er beeinflusst werden?
- Welche Chancen bietet die stärker zu entwickelnde „Seniorenwirtschaft“, die sich mit der Produktion von Gütern und Dienstleistungen für ältere Menschen befasst, um negative wirtschaftliche Konsequenzen des demografischen Wandels zu kompensieren?
- Wie kann bürgerschaftliches Engagement älterer Menschen zur Generationensolidarität und gesellschaftlichen Modernisierung beitragen?
- Welche Leistungen erbringen ältere Menschen in Familien und privaten Netzwerken und wie können diese dauerhaft erhalten werden?
- Wie sehen die Potenziale älterer Migrantinnen und Migranten aus, wie können sie gefördert und besser für die Selbsthilfe und gesellschaftliches Engagement genutzt werden?

Zwei Punkte ziehen sich als roter Faden durch den Bericht:

Zum einen macht der Bericht noch einmal sehr deutlich, dass die Lebensphase Alter nicht mit Krankheit und Unproduktivität gleichgesetzt werden kann, sondern Ältere bereits heute einen großen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand erbringen. Gleichzeitig zeigt der Bericht, dass die Potenziale älterer Menschen sozial sehr ungleich verteilt sind und dass es nicht *das* Alter und *den* alten Menschen gibt.

Es wird in den vorangehenden Kapiteln aber auch sichtbar, dass ältere Menschen unter verbesserten Rahmenbedingungen ihre Potenziale im größeren Umfang für die Gesellschaft einsetzen könnten. Diese müssen jedoch in einen gesellschaftlichen Kulturwandel eingebettet werden, der auch die Bereitschaft von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen umfasst, die vorhandenen Potenziale Älterer in stärkerem Maß abzurufen und zu nutzen. Entsprechend des im Anfangskapitel entwickelten Leitbildes des „mitverantwortlichen Alter(n)s“ und der „Generationensolidarität“ ist dies eines der vordringlichsten Ziele.

Der zweite zentrale Gedanke, der die voranstehenden Kapitel leitet, bezieht sich auf die Herausforderungen, die aus der Alterung und der Schrumpfung der deutschen wie der europäischen Bevölkerung für die Sicherung der Produktivität und Innovationsfähigkeit der Gesellschaft erwachsen. Die gesellschaftliche Alterung und die Schrumpfung der Bevölkerungszahl sind voraussichtlich mit einer Reihe von wirtschaftlichen Belastungen verbunden, deren Ausmaß und Struktur aber unter Ökonomen strittig ist. Die Kommission hat in den vorgelegten Kapiteln ihr Augenmerk darauf gerichtet, Maßnahmen zum Erhalt der gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Innovationsfähigkeit und Produktivität zu entwickeln und die wichtigsten Voraussetzungen für ihre erfolgreiche Ausgestaltung zu beschreiben.

In der öffentlichen Diskussion wird die Alterung der Gesellschaft beinahe ausschließlich mit finanziellen Belastungen in Zusammenhang gebracht, insbesondere im Hinblick auf die Alterssicherungssysteme, das Gesundheitswesen und die Pflegeversicherung. Diese Elemente sind aber nur Teil eines umfassenden Austauschsystems zwischen den Generationen, das als Ganzes in den Blick genommen werden muss, wenn die Frage der Generationensolidarität und des Beitrags älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen diskutiert wird.

Im Folgenden werden zunächst anhand der Frage „Was leisten ältere Menschen für die Gesellschaft?“ die in den vorangehenden Kapiteln identifizierten Potenziale älterer Menschen aufgezeigt, die sie bereits heute in hohem Maße für die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft einbringen (siehe Abschnitt 9.1.2). Anschließend wird herausgearbeitet, wo ungenutzte Potenziale älterer Menschen liegen, welche Barrieren ihre Nutzung blockieren und welche Rahmenbedingungen für ihre Entwicklung förderlich sein können (siehe Abschnitt 9.1.3). Die unter Abschnitt 9.1.4 zusammengestellte Diskussion macht deutlich, warum die stärkere Nutzung der Potenziale alter Menschen unter den Bedingungen einer alternden und schrumpfenden Gesellschaft dringend notwendig ist, um die Produktivität und die gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationsfähigkeit in Deutschland zu erhalten. Die Kommission macht darauf aufmerksam, dass dabei der Fokus nicht nur auf der Lebensphase Alter liegen darf, sondern im Sinne einer Lebenslaufperspektive alle Lebensphasen in den Blick genommen werden müssen, wenn es darum geht, eine gerechtere Verteilung der Lasten des demografischen Wandels auf die Generationen zu organisieren. In diesem Zusammenhang wird abschließend (siehe Abschnitt 9.1.5) auf eine Reihe von bedeutsamen Dimensionen sozialer Ungleichheit eingegangen, die sich über den Lebenslauf hinweg kumulierend auf die Ausbildung und Verwirklichung von Potenzialen im Alter und für das Alter auswirken. Am Ende des Kapitels (siehe Abschnitt 1.1) befindet sich noch einmal eine Zusammenstellung aller von der Kommission erarbeiteten Handlungsempfehlungen.

9.1.2 Was leisten ältere Menschen für die Gesellschaft?

Erwerbsarbeit

Ältere Menschen verfügen auch im Erwerbsleben über einen erheblichen Wissens- und Erfahrungsschatz und damit Ressourcen, auf die eine Gesellschaft des langen Lebens nicht länger verzichten kann. Eine Erhöhung der Beschäftigungsquote der Älteren am Ende der Erwerbsphase (55 bis 64 Jahre) ist ein zentrales Ziel der 5. Altenberichtskommission.

Ältere Menschen haben Fachwissen, sie bringen berufliche Erfahrung mit und sie haben dank ihres Alters auch mehr Lebenserfahrung als die Jüngeren. Obwohl festgestellt wurde, dass diese Potenziale am besten in der Verknüpfung der besonderen Fähigkeiten von Jüngeren und Älteren genutzt werden können, stellen altersgemischte Teams noch immer eine Ausnahme dar. Als wichtigstes Ergebnis einer großen Studie mit Personalverantwortlichen konnte festgehalten werden, dass sich das globale Urteil „Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als Jüngere!“ deutlich widerspiegelt: Erfahrungswissen, Arbeitsmoral/-disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität gelten hier eher als Stärken Älterer, während körperliche Belastbarkeit eher bei Jüngeren gesehen wird.

Dennoch zeigen die Ergebnisse des 5. Altenberichts, dass sich die Vorstellungen von einer eingeschränkten Einsatzfähigkeit Älterer im Erwerbsleben und Bilder einer nachlassenden Tatkraft, Innovationsfähigkeit und Kreativität Älterer im öffentlichen Bewusstsein entgegen wissenschaftlichen Erkenntnissen hartnäckig halten konnten.

Bildung

Zu den positiven Entwicklungen in der Altersphase, die gleichsam die Basis für die individuellen wie gesellschaftlichen „Potenziale des Alters“ bilden, zählen das im Vergleich mit früheren Altengenerationen durchschnittlich höhere Bildungs- und Qualifikationsniveau, ein breiteres Spektrum von Interessen und Kompetenzen sowie ein umfangreiches Erfahrungswissen. Eine Abnahme der Lernkapazität kann häufig kompensiert werden, da im Lebenslauf entwickelte Wissenssysteme sowie Handlungs- und Organisationsstrategien vielfach Einbußen in Funktionen u.a. der Verarbeitungsgeschwindigkeit, der Umstellungsfähigkeit, der Psychomotorik und des Arbeitsgedächtnisses ausgleichen und wissens- und handlungsbasierte Erfahrungen vor allem bei komplexen Tätigkeiten zu einem Leistungszuwachs führen können.

In der Teilnahme an Bildungsangeboten spiegeln sich auch die in früheren Lebensphasen erworbenen Bildungsgewohnheiten wider. Die Grundlagen lebenslangen Lernens werden bereits in den frühen Bildungsphasen geschaffen. Die Befunde des 5. Altenberichts verweisen darauf, dass in der allgemeinen Bildung und beruflichen Weiterbildung erhebliche soziale Ungleichheiten in Bezug auf die Teilnahme existieren, die vor allem nach Bildungsgrad, Qualifikation, Erwerbstätigkeit, beruflichem Status, Geschlecht, Nationalität und Alter differieren. Wird bei der Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung ein sehr breiter Bildungsbegriff zugrunde gelegt, der formales und nicht-formales Lernen integriert, so zeigt sich, dass dem Alter kein eigenständiger Erklärungswert bei der Erklärung der Bildungsteilnahme zukommt. Bestimmte Beschäftigtengruppen, z.B. hoch qualifizierte Beschäftigte, zeigen am Ende des Erwerbslebens sogar steigende Teilnahmequoten.

Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung sowie Chancen der Seniorenwirtschaft

Die ökonomischen Potenziale des Alters und einer alternden Gesellschaft werden in zwei aufeinander bezogenen Kapiteln des 5. Altenberichts thematisiert. Das Kapitel zur Einkommenslage im Alter analysiert die Verteilung der finanziellen Mittel, die älteren Menschen zur Verfügung stehen, und die voraussichtliche zukünftige Entwicklung der individuellen Alterseinkommen sowie deren Verteilung innerhalb der Gruppe älterer Menschen. Im Kapitel „Chancen der Seniorenwirtschaft“ wird, ausgehend von der individuellen Analyse der Wirtschaftskraft Älterer, das Marktsegment der so genannten „Seniorenwirtschaft“ untersucht. In diesem Marktsegment, das auf die spezifischen Bedürfnisse älterer Menschen an Waren und Dienstleistungen zielt, liegen Potenziale, die bei gezielter Entwicklung mögliche negative wirtschaftliche Konsequenzen der Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung zumindest teilweise kompensieren könnten.

Die durchschnittliche Einkommenssituation älterer Menschen ist gut und ihre Vermögenssituation entspricht im Durchschnitt derjenigen der Gesamtbevölkerung. Die Armutsquoten der älteren Menschen liegen unter denen der Gesamtbevölkerung. Darin spiegelt sich u.a. die Erfolgsgeschichte der deutschen Alterssicherungspolitik seit der Einführung der „dynamischen Rente“ im Jahr 1957 wider.

Die Kommission wendet sich in diesem Zusammenhang deutlich dagegen, dass diese günstigen Durchschnittswerte in der öffentlichen Diskussion als Argument eingesetzt werden, um Einschnitte bei den Alterseinkommen zu rechtfertigen. Die empirischen Erhebungen belegen allerdings eine große Spreizung bei der Verteilung der Einkommen in der älteren Bevölkerung und eine noch größere Spreizung der Vermögensverteilung. Ferner ist abzusehen, dass sich infolge der Sozialreformen nach der deutschen Einheit die Einkommensverteilung im Alter vermutlich deutlich ungleicher als bisher gestalten wird und die heute mittleren Altersgruppen zukünftig stärker auf bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen zurückgreifen müssen, um Altersarmut zu vermeiden.

Der Abschnitt „Alterung der Bevölkerung und die gesamtwirtschaftliche Produktivitäts- und Einkommensentwicklung“ im Kapitel „Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung“ setzt sich kritisch mit Argumenten auseinander, die große wirtschaftliche Folgeprobleme der Alterung und der Schrumpfung der Bevölkerungszahl unterstellen. Auch die 5. Altenberichtskommission sieht damit verbundene Probleme. In den üblichen Szenarien zur Quantifizierung der ökonomischen Belastungen werden aber häufig entlastende Aspekte außer Acht gelassen. Die durchschnittlich gute materielle Situation älterer Menschen weist auch darauf hin, dass Senioren bereits heute durch ihren Konsum in beträchtlichem Umfang zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen und auf Grund der Entwicklung ihrer Kaufkraft in Zukunft wahrscheinlich noch mehr für lebensqualitätssteigernde altersspezifische Waren und Dienstleistungen ausgeben werden. Die Kommission begreift die „Seniorenwirtschaft“ nicht nur als Element zur Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen durch fördernde und stützende Dienste und Angebote auf privaten Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten, sondern auch als einen neuen Impulsgeber für wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, bedarf die Seniorenwirtschaft zumindest in der Anfangsphase noch öffentlicher Unterstützung.

Familie und private Netzwerke

Innerhalb von Partnerschaften, von Eltern-Kind-Beziehungen, von Großeltern-Enkel-Beziehungen sowie in weiteren privaten Netzwerken werden vielfältige Potenziale älterer Menschen wirksam. Das betrifft beispielsweise die Hilfeleistungen im Bereich der instrumentellen und emotionalen Unterstützung, der finanziellen Transfers sowie der Übernahme von Verantwortung bei der Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen. Der Bericht hat darüber hinaus deutlich gemacht, dass Potenziale des Alters in Partnerschaften und in den Beziehungen zwischen älter werdenden Eltern und erwachsenen Kindern bereits zu einem großen Teil ausgeschöpft sind.

Die Verantwortungsübernahme für die Betreuung hilfe- und pflegebedürftiger Eltern kann aber auch zu hohen Belastungen und Konflikten führen, beispielsweise wenn Erwerbstätigkeit und Pflege zu vereinbaren sind oder die unterstützenden Kinder selbst schon an der Grenze zum höheren Alter stehen.

Engagement und Partizipation älterer Menschen

Das Engagement und die politische Partizipation ihrer Bürger ist für den Zusammenhalt der Gesellschaft unverzichtbar. Es geht dabei nicht nur um die Wertschöpfung, die im Rahmen von unbezahlten Tätigkeiten erfolgt, sondern auch um das Engagement der Bürger aller Altersstufen für die Belebung der Demokratie und die Modernisierung der Gesellschaft. Die im 5. Altenbericht ausgewerteten Untersuchungen zeigen deutlich, dass ältere Menschen in erheblichem Umfang unentgeltlich freiwillige, gemeinwohlorientierte Tätigkeiten übernehmen. Bei den so genannten „jungen Alten“ (50 bis 65-Jährige) war der Anstieg des Engagements in den letzten Jahren im Vergleich aller Altersgruppen am höchsten. Die Engagementquoten der älteren Menschen – ausgenommen der Hochaltrigen – nähern sich inzwischen denen der jüngeren Altersgruppen weitgehend an und auch der von älteren Menschen für ihr Engagement erbrachte Zeitaufwand ist beträchtlich. Ältere Menschen engagieren sich gegenwärtig vor allem in den traditionellen Ehrenamtsfeldern Sport, Kirche und soziale Organisationen. Es gibt daneben aber auch eine kleine Gruppe von „Pionieren“, die sich mit zentralen Zukunftsthemen wie „Wohnen im Alter“, „intergenerationelles Engagement“, „Umwelt- und Denkmalschutz“ oder „Ältere als Akteure des Verbraucherschutzes für ältere Menschen“ neue zukunftsweisende Engagementformen erproben und entwickeln, die innovative Antworten auf die Herausforderungen der Zeit und der demografischen Alterung geben.

Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

Selbsthilfepotenziale und soziales Engagement von Migrantinnen und Migranten wurden in der Öffentlichkeit lange Zeit nicht wahrgenommen. Ihr Engagement konzentriert sich auf Familien- und Nachbarschaftshilfe sowie auf meist eigenethnische Vereinsaktivitäten. Die hohen Solidaritätspotenziale von Familien ausländischer Herkunft und das bürgerschaftliche Engagement in demokratischen Selbstorganisationen stellen wichtige soziale Ressourcen für die Integration dar. Der 5. Altenbericht hat aber auch gezeigt, dass insbesondere die unzureichenden Kenntnisse der deutschen Sprache, die Zugehörigkeit zu bildungsfernen Schichten und gesundheitliche Einschränkungen die Partzipation vieler älterer Migrantinnen und Migranten an der Zivilgesellschaft einschränken.

9.1.3 Was könnten ältere Menschen für die Gesellschaft leisten?

Die Analysen zu den einzelnen Themenbereichen dieses Berichts haben gezeigt, dass über die bereits genutzten Potenziale des Alters hinaus noch weitere Potenziale vorhanden sind, die derzeit nicht abgerufen werden bzw., dass teilweise erhebliche Barrieren für deren Nutzung bestehen. Häufig könnten auf Seiten der älteren Menschen auch weitere Potenziale entwickelt werden, wenn geeignete fördernde Rahmenbedingungen geschaffen würden. Einige Schlaglichter auf Entwicklungsfelder, die im Bericht ausgeführt wurden, sollen hier genannt werden.

Erwerbsarbeit

Deutschland hat zusammen mit einigen anderen kontinentaleuropäischen Ländern eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten der 55- bis 64-Jährigen, was u.a. Folge der bisher konsensual getragenen Vorruhestandspraxis, einer stark ausgeprägten Frühverrentungsbereitschaft, der nach wie vor hohen Zahl gesundheitsbedingter Frühverrentungen wie auch einer unzureichenden Gleichstellung von Frauen, einer ungenügenden Weiterqualifizierung und nicht zuletzt einer gravierenden betrieblichen Altersdiskriminierung ist. Eine solch geringe Nutzung des Erwerbspersonenpotenzials Älterer ist jedoch angesichts der demografischen Entwicklung auf Dauer nicht vertretbar. Nur durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer können künftig die demografisch bedingten Lücken auf dem Arbeitsmarkt geschlossen und wirtschaftliche Prosperität, Beschäftigung und gesellschaftliche Entwicklung gefördert sowie gleichzeitig die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme sichergestellt werden.

Um dieses Potenzial Älterer zu nutzen, bedarf es auf alle Beteiligten ausgerichteter integrierter Strategien von Betrieben und Tarifparteien sowie einer staatlichen Förderung zukunftsorientierter Rahmenbedingungen in der Gesundheits-, Bildungs-, Familien- und Arbeitsmarktpolitik sowie anderer Bereiche der sozialen Sicherung, um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu ermöglichen – immer unter Einbezug der Betroffenen selbst als „Experten in eigener Sache“.

Nachdem die verschiedenen Anreize zur Frühverrentung weitestgehend abgebaut sind, geht es nun darum, die Beschäftigungsfähigkeit im Alter und die Motivation, länger zu arbeiten, zu erhöhen. Zentrale Akteure, um die Beschäftigungsfähigkeit im Alter zu erhalten und zu fördern, sind aus Sicht der Kommission die Betriebe. Zu den Bestandteilen einer „demografiesensiblen“ Beschäftigungspolitik gehören u.a. eine präventive Gesundheitsförderungspolitik und lebenslange berufliche Weiterqualifizierung in lernförderlichen Arbeitsbedingungen. Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit müssen zukünftig auf das veränderte, stärker durch Lebens- und Berufserfahrung geprägte Leistungsvermögen älter werdender Belegschaften flexibel ausgerichtet werden.

Gleichzeitig fordert die 5. Altenberichtskommission dazu auf, viel stärker als bisher auch die bislang noch unausgeschöpften Potenziale, insbesondere von Frauen, Migranten und auch behinderten Menschen, auf dem Arbeitsmarkt zu mobilisieren und zu nutzen. Betriebe und Verwaltungen müssen sich zukünftig sowohl auf die besonderen Beschäftigungsvoraussetzungen und -bedürfnisse hinsichtlich des Alters als auch des Geschlechts und der kultureller Herkunft und damit auf insgesamt zunehmend heterogene Belegschaften einstellen. Die 5. Altenberichtskommission weist hier mit Nachdruck darauf hin, dass sich hinter einer durchschnittlichen Beschäftigungsquote viele unterschiedliche Lebens- und Erwerbsverläufe verbergen: Zu den „alten“ sozialen Ungleichheiten auf Grund des Geschlechts, körperlicher Arbeitsbelastungen und restriktiven Anforderungen, sind neue Dimensionen sozialer Ungleichheiten hinzugetreten, nämlich die nach Qualifikationsniveau, psychischen Belastungen und Nationalität. Wer besser qualifiziert und gesund ist, hat nicht nur größere Chancen eine Stelle zu finden, sondern dann auch nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben. Gefordert sind deshalb *differenzierte* Lösungen, um Potenziale aller Alters- und Erwerbstätigengruppen zu nutzen.

Notwendig ist es zudem, neben der Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe auch die der Betroffenen selbst zu erhöhen und ihre Eigenverantwortung (z.B. für gesundheitsförderliches Verhalten oder lebenslanges Lernen) zu fördern. Schließlich kann eine längere Erwerbsphase auch ein wichtiges Element einer erfüllten Lebensgestaltung für die Betroffenen selbst sein.

Bildung

Die Bedeutung der Bildung für die Entwicklung des Individuums beschränkt sich nicht nur auf die Zeit der Berufstätigkeit und den beruflichen Bereich. Neben berufsbezogenen Zielsetzungen wie Sicherung von wirtschaftlicher Entwicklung und Innovationsfähigkeit oder Erhaltung und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit sind unter anderem Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und soziale Teilhabe als bedeutende Zielsetzungen von Erwachsenen- und Altenbildung zu nennen. Darüber hinaus ist die Unterstützung des Individuums bei der Verwirklichung oder Vervollkommnung unterschiedlichster Freizeitaktivitäten und Freizeitinteressen von besonderer Bedeutung. Bildung und lebenslanges Lernen wirken lebenslang protektiv für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Alter, wenn sie zur Ausbildung eines gesunden Lebensstils beitragen. Entsprechend können Bildungsangebote, in denen jüngere Altersgruppen für die Abhängigkeit des Gesundheitszustandes im Alter von gesundheitsbezogenen Gewohnheiten und Verhaltensweisen in früheren Lebensabschnitten – und damit für die Gestaltbarkeit von Alternsprozessen – sensibilisiert werden, als ein wichtiger Beitrag zur Prävention für das Alter gewertet werden. Neben einer Prävention für das Alter hat aber auch eine Prävention im Alter noch erhebliche Auswirkungen auf die Entwicklung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Aus diesem Grunde sollten auch Bildungsangebote, die sich primär an ältere Menschen wenden, als zentraler Bestandteil einer Strategie lebenslangen Ler-

nens zur Förderung der Lebensqualität angesehen werden.

Eine effektive Nutzung von Potenzialen älterer Menschen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase ist ohne ein effizientes Bildungssystem nicht möglich. Die insbesondere unter An- und Ungelernten geringe Weiterbildungsbeteiligung und das damit einhergehende Risiko reduzierter Beschäftigungsfähigkeit verweisen auf die Notwendigkeit möglichst frühzeitig einsetzender, präventiver Bildungsmaßnahmen. Die vorliegenden Befunde zur Nutzung von Bildungsangeboten machen deutlich, dass Personen mit höherer Schul- und Berufsausbildung überproportional an Bildungsangeboten partizipieren, sodass Bildungsungleichheiten im Alter noch verstärkt werden.

Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten, die das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial deutlich besser ausschöpfen, investiert Deutschland eher wenig in Weiter- und Erwachsenenbildung. Daher empfiehlt die Kommission nachdrücklich, lebenslanges Lernen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase in stärkerem Maße als bisher zu fördern.

Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung und Chancen der Seniorenwirtschaft

Auch in Zukunft sollte gesichert werden, dass ältere Menschen nicht zu den wirtschaftlichen Problemgruppen zählen. Daher vertritt die Kommission die Meinung, dass durch die weitere Entwicklung der Alterssicherung eine stärkere Spreizung der Alterseinkommen und ein langfristig für die nachwachsenden Altengenerationen drohender Wiederanstieg der Altersarmut verhindert werden muss. Dazu wird im Kapitel „Einkommenslage im Alter“ vorgeschlagen, dass

– die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) bei längerer Versicherungsdauer weiterhin ein Leistungsniveau beibehalten soll, das deutlich über die steuerfinanzierte bedarfs- oder bedürftigkeitsgeprüfte, armutsvermeidende Mindestsicherung hinausreicht;

– für die GRV eine enge Beitrags-Leistungs-Beziehung erhalten bleiben sollte, wobei bestimmte Leistungen, z.B. die Hinterbliebenenversorgung, organisatorisch auszugliedern sind;

– sich eine verantwortungsvolle Alterssicherungspolitik aber nicht allein auf die Alterssicherungssysteme (deren Finanzierung, Leistungen und Besteuerung) beschränken darf, sondern auch weitere für die (reale) Einkommenslage im Alter wichtige – und politisch gestaltbare – Entwicklungen zu berücksichtigen hat. Weitere Faktoren, insbesondere Höhe und Struktur von Sozialversicherungsleistungen bzw. Selbst- und Zuzahlungsregelungen im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit, die aus den laufenden Alterseinkommen zu finanzieren sind, müssen bei einer Einschätzung der Einkommensentwicklung im Alter berücksichtigt werden.

Um die Potenziale der Seniorenwirtschaft für die Abfederung der wirtschaftlichen Folgen des demografischen Wandels, für die Schaffung von Arbeitsplätzen, aber auch für die Erhöhung der Lebensqualität älterer Menschen voll zu entfalten, sind unterstützende Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Stärkung dieses Wirtschaftssegmentes notwendig. Dazu gehören u.a. eine Sensibilisierung aller Marktakteure für die Chancen einer auf die spezifischen Bedürfnisse älterer Menschen ausgerichteten Wirtschaft und die Nutzung der Kompetenzen Älterer bei der Entwicklung und Vermarktung der an Senioren gerichteten Produkte und Dienstleistungen. Hierzu gehören aber auch die Berücksichtigung der Konsumbedürfnisse sozial schwacher älterer Menschen und die Entwicklung neuer Formen des Verbraucherschutzes für ältere Menschen sowie insbesondere für die besonders vulnerablen Gruppen unter ihnen, wie etwa pflegebedürftige Menschen.

Familie und private Netzwerke

Angesichts des Umfangs an Unterstützungsleistungen, die gegenwärtig bereits geleistet werden, geht es kurzfristig vor allem um das „Bewahren des Vorhandenen“. Demzufolge sollten die Potenziale des Alters innerhalb von Familien und privaten Netzwerken durch geeignete Rahmenbedingungen und Maßnahmen erhalten und stabilisiert werden. Einen Beitrag dazu könnte beispielsweise der Ausbau von Beratungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige, Nachbarn und andere informelle Helfer leisten.

Im Hinblick auf den demografischen und gesellschaftlichen Wandel sind neue Potenziale durch das „Ausschöpfen des Möglichen, noch nicht Realisierten“ zu erschließen. Unter Berücksichtigung der zu erwartenden steigenden Zahl der Hochaltrigen und einer ansteigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, bedeutet dies, dass künftig zunehmend mehr Männer vor der Notwendigkeit stehen, die Pflege für ältere Angehörige mit der eigenen Erwerbsarbeit zu vereinbaren.

Auch die sich wandelnden Familien- und Haushaltsstrukturen – insbesondere die weitere Zunahme von Einpersonen-Haushalten – erfordern die künftige Ausweitung der Unterstützungspotenziale älterer Menschen innerhalb privater Netzwerke und Freundeskreise. Dies bezieht sich insbesondere auf Besuchs- und Betreuungsleistungen in der Nachbarschaft, z.B. für allein lebende alte Menschen. Auch in der Betreuung sehr alter, demenziell veränderter Menschen ist die Unterstützung pflegender Familien oder Einrichtungen durch ehrenamtliche Betreuungspersonen sinnvoll. Gerade jene Menschen, die vor kurzem in den Ruhestand eingetreten sind, haben häufig die Möglichkeit, Nachbarn, Freunde und Bekannte zu unterstützen, die kein stabiles familiales Netzwerk haben.

Engagement und Partizipation älterer Menschen:

Die Frage nach der besseren Nutzung der noch zu aktivierenden Engagementpotenziale ist kein altersspezifisches Problem. Ältere Menschen sind bereits heute in ähnlichem Umfang wie die jüngeren Altersgruppen bürgerschaftlich aktiv. Um das unausgeschöpfte Potenzial für

bürgerschaftliches Engagement zu aktivieren, müssen – lebenslauforientiert – schon in den frühen Phasen des Lebens Angebote für Engagement gemacht werden. Vor allem muss von seiten der Organisationen, Verwaltungen, Unternehmen und der Politik die Bereitschaft gefördert werden, die Kompetenzen der Bürger auch abzurufen und zu nutzen. Freiwillig Engagierte – vor allem Ältere – können i.d.R. mehr als ihnen abverlangt wird.

Der Bericht hat darüber hinaus deutlich gemacht, dass bei den bisher unterdurchschnittlich engagierten bildungsfernen Gruppen ein Potenzial für bürgerschaftliches Engagement liegt, das durch zielgerichtete Maßnahmen aktiviert werden kann. Hier geht es nicht nur um die Nutzung von Ressourcen für die Gesellschaft, sondern auch um eine Erhöhung der Selbsthilfepotenziale und der Erschließung von Zugängen zu politischen Entscheidungsprozessen und Ressourcen im Sinne einer Befähigung zur Selbsthilfe.

Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

Die Integration der ausländischen Mitbürger ist eine der wichtigsten Zukunftsfragen in Deutschland. Die Beherrschung der deutschen Sprache ist der Hauptschlüssel für den Zugang zu Bildung und Qualifikation und eine Voraussetzung für beruflichen Erfolg, für die gleichberechtigte Möglichkeit der Teilhabe am gesellschaftlichen, ökonomischen, politischen und kulturellen Leben. Die Erhöhung der Selbsthilfepotenziale, die Erschließung von Zugängen zu politischen Entscheidungsprozessen und Ressourcen hängen, wie die Integration insgesamt, nicht nur von der „Eingliederungsbereitschaft“ der Zugewanderten ab. Auch die gesellschaftlichen Institutionen müssen hier entsprechende Angebote und Möglichkeiten eröffnen. Migranten wurden bisher überdurchschnittlich häufig mit Hilfe des Vorruhestands aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert. Es gilt, ihre Motivation für eine längere Lebensarbeitszeit zu erhöhen. Dazu müssen Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, wobei diese unbedingt mit der Sprachförderung kombiniert werden sollen. Bildung und Ausbildung der zweiten und nachfolgenden Migrantengenerationen sollten zu den Prioritäten der Bildungspolitik gehören, da sich ansonsten die Benachteiligung über mehrere Generationen von Migranten weitervererbt.

9.1.4 Alternde Gesellschaft und die Neugestaltung des Lebenslaufs

Neben der Herausforderung, eine solidarische und gerechte Verteilung der Lasten des demografischen Wandels auf die Generationen zu organisieren, stellt sich in Zukunft verstärkt die Frage, wie die Produktivität und die gesellschaftliche und wirtschaftliche Innovationsfähigkeit in Deutschland unter den Bedingungen einer alternden und schrumpfenden Gesellschaft sichergestellt werden kann. Zu Recht wird inzwischen häufiger darauf hingewiesen, dass die Alterung der Bevölkerung voraussichtlich ein gesellschaftlich und ökonomisch zu bewältigendes Problem darstellt – zumal es sich bei der Verlängerung der individuellen Lebensspannen um ein gewolltes und wünschenswertes Phänomen handelt. Schwerwiegender erscheint das Problem und die Folgen der geringen Geburtenrate. Damit ist langfristig bei den als realistisch eingeschätzten Zuwanderungszahlen eine Schrumpfung der Bevölkerungszahl verbunden (siehe dazu auch das Einleitungskapitel).

Zwei Ansatzpunkte, die zur Bewältigung der erwarteten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen (siehe Kapitel Einkommenslage im Alter) des demografischen Wandels beitragen können, sollen hier hervorgehoben werden. Zum einen ist für die Erhaltung der Innovationsfähigkeit und Produktivität unserer Gesellschaft die Erhöhung der Geburtenzahlen höchst wünschenswert. Es ist ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass unsere Gesellschaft ohne Kinder nicht überlebensfähig ist. Dazu ist die Verbesserung der Lebenssituation von Kindern, Familien und Alleinerziehenden eine dringende Notwendigkeit. Zentral ist in diesem Zusammenhang, dass die Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Kindererziehung, aber auch von Beruf und der Sorge um ältere Familienmitglieder, weiter verbessert wird. Es sind außerdem eine verlässliche Einwanderungspolitik sowie Integrationsanstrengungen für die hier lebenden Einwanderer notwendig, die Deutschland für qualifizierte Zuwanderungswillige als offenes und aufnahmebereites Land präsentiert. Denn angesichts des in allen OECD-Staaten gleichen Trends zum Bevölkerungsrückgang wird in Zukunft eine verschärfte Konkurrenzsituation um gut qualifizierte Zuwanderer eintreten. Aber auch eine erfolgreiche Einwanderungspolitik löst das Gesamtproblem nicht.

Der Schwerpunkt des Berichts liegt aber auf einem anderen Aspekt. Es ist dringend erforderlich, die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und älterer Menschen jenseits des Erwerbslebens besser als bisher zu nutzen. Dies gilt in quantitativer Hinsicht, indem beispielsweise die vorhandenen Kompetenzen älterer Menschen außerhalb der Erwerbsarbeit im bürgerschaftlichen Engagement stärker wahrgenommen und abgerufen werden oder in der Erwerbsarbeit, indem die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhöht werden.

Darüber hinaus muss aber auch eine qualitativ veränderte Nutzung der Potenziale älterer Menschen eingeleitet werden. Bisher gelten jüngere Menschen und Neueinsteiger in den Arbeitsmarkt als diejenigen, die Innovationen in Betriebe bringen. In einer Gesellschaft, in der in einigen Jahren die Zahl der älteren Menschen die der jüngeren Menschen übersteigen wird und in der zudem die Belegschaften der Betriebe in den nächsten zwanzig Jahren rapide altern werden, steigt die Notwendigkeit, die innovativen und kreativen Fähigkeiten älterer Beschäftigter und älterer Selbstständiger besser zu erkennen, zu nutzen und zu fördern.

Es handelt sich dabei – im Zusammenwirken mit der Forderung zur Schaffung einer kinder- und elternfreundlichen Gesellschaft – keinesfalls um alternative, sondern um komplementäre Strategien. Auf Grund der Trägheit demografischer Entwicklungen und der langen Zeit-

räume, die notwendig sind, damit sich Änderungen im Geburtenverhalten auf die Bevölkerungsstruktur auswirken, gibt es keine Alternative zu einer verstärkten Nutzung der Potenziale älterer Menschen. Alter muss ein gesellschaftlicher Innovationsmotor werden. Entsprechend sind von betrieblicher und gesellschaftlicher Seite die Voraussetzungen für den Erhalt und die Entwicklung von Kreativität für das Alter und im Alter zu schaffen. Es sind damit aber auch erhöhte Anforderungen an die Menschen selbst verbunden: Die Bereitschaft, einen Teil der durch die Verlängerung der Lebenserwartung hinzugewonnenen Jahre in Erwerbsarbeit und sonstige Formen gesellschaftlichen Engagements zu investieren, muss erhöht werden. Und die Bereitschaft, sich lebenslang weiterzubilden und Lernen nicht als Zumutung zu begreifen, muss steigen und gefördert werden. Prävention und Gesundheitsförderung spielen eine zentrale Rolle für den Aufbau und den Erhalt von Potenzialen im und für das Alter. Sie sind wichtige Voraussetzungen für den Erhalt von Selbstständigkeit, Aktivität, Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit im Alter.

Mit der Frage nach den Potenzialen des Alters in und für Wirtschaft und Gesellschaft stellt sich die Frage nach der Gestaltung des Lebenslaufs und der Verteilung gesellschaftlich und individuell relevanter Aufgaben, Rechte und Pflichten in den unterschiedlichen Lebensphasen. Wenn unter den Bedingungen des demografischen Wandels die Potenziale aller Altersgruppen zur gesellschaftlichen Entwicklung sowie zum Erhalt von Lebenschancen genutzt werden sollen, können die etablierten Formen der Arbeitsteilung und Aufgabenzuweisung innerhalb des Lebenslaufs – zwischen den Generationen und zwischen den Geschlechtern – nicht einfach fortgesetzt werden. Auch ungenutzte, verdeckte oder unentdeckte Potenziale in verschiedenen sozialen Lagen und sozialen Gruppierungen sind aufzuspüren und im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Relevanz zu bewerten und zu nutzen.

Wir müssen nicht nur die Lebensphase Alter neu beschreiben und diesbezügliche Zuschreibungen und Funktionszuweisungen verändern. Potenziale des Alters neu zu bestimmen, ist ohne Veränderung der Lebensläufe nicht möglich. Die eine wichtige Veränderung betrifft die Verbindung von Arbeiten und Lernen. In einer Wissensgesellschaft kann die Beschäftigungsfähigkeit bis zum Rentenalter nur durch Weiterbildung gesichert werden. Je nach individuellem Bedarf wird die Erwerbstätigkeit durch kleinere oder auch größere Weiterbildungsphasen unterbrochen. Die zweite wichtige Veränderung betrifft die Kombination von Familie und Erwerbstätigkeit. Da Frauen, die bislang unbezahlte Famlienarbeit leisteten, zunehmend erwerbstätig sind, müssen die notwendigen Potenziale für Kindererziehung und Pflege durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die von bezahltem Erziehungsurlaub bis hin zu Ansprüchen auf unbezahlte Verringerung der Arbeitszeit für beide Geschlechter reicht, gesichert werden. Die Folge beider Entwicklungen sind flexiblere Erwerbsverläufe.

Die Herausforderungen sind umso größer, da es nicht mehr allein um ein individuelles, sondern ein kollektives Altern geht. Damit verschieben sich die quantitativen Relationen zwischen den Generationen. Dies ist mit weitreichenden Folgen für individuelle Gewohnheiten und Verhaltensweisen sowie gesellschaftliche Prozesse und Institutionen verbunden, die heute nicht vollständig absehbar sind.

9.1.5 Sozial differenzierte Maßnahmen zur Förderung von Potenzialen

Die Ausbildung und Nutzung von Potenzialen ist im Kontext einer lebenslangen Entwicklung zu betrachten. Die im Alter bestehenden Möglichkeiten, ein an eigenen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen orientiertes Leben zu führen, hängen ebenso wie die Fähigkeit und Bereitschaft, vorhandene Potenziale für sich selbst und andere zu nutzen, von den in früheren Lebensabschnitten vorgefundenen Entwicklungsbedingungen und den gewonnenen Erfahrungen ab.

Im Vergleich zu früheren Lebensphasen ist das Alter eher durch eine höhere Heterogenität als durch eine zunehmende Homogenität gekennzeichnet. Soziale Ungleichheiten reduzieren sich im Allgemeinen nicht mit dem Alter – schon gar nicht von selbst. Vielmehr lassen sich die im Alter verfügbaren materiellen und sozialen Ressourcen vielfach als Ergebnis einer Kumulation von Vor- oder Nachteilen beschreiben. Eine gezielte Erweiterung und Nutzung der Potenziale des Alters muss entsprechend möglichst früh ansetzen, damit eine unerwünschte Benachteiligung gar nicht erst entsteht oder zumindest in ihren langfristigen Auswirkungen deutlich reduziert wird. Dagegen erweisen sich soziale Ungleichheiten im Alter häufig als nicht mehr korrigierbar.

Im Folgenden soll auf einige für die Diskussion von Potenzialen im Alter bedeutsame Dimensionen sozialer Ungleichheit eingegangen werden. Es wird zunächst aufgezeigt, dass es für Angehörige bildungsferner Schichten, Migranten, Frauen, alleinstehende Menschen ohne Kinder sowie unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen leidende Menschen zum Teil erheblich schwieriger ist, Potenziale einer aktiven Teilhabe am gesellschaftlichen Leben auszubilden und zu verwirklichen. Des Weiteren werden präventive Strategien genannt, deren Umsetzung dazu beitragen könnte, dass die Folgen der beschriebenen Ungleichheitsdimensionen zumindest deutlich vermindert werden. Im letzten Teil dieses Abschnitts wird die Frage gestellt, inwieweit das Alter als solches eine bedeutsame Dimension sozialer Ungleichheit konstituiert.

Soziale Herkunft

In keinem vergleichbaren Land ist der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg so ausgeprägt wie in Deutschland. Die PISA-Studien belegen, dass das deutsche Bildungssystem im internationalen Vergleich in seiner Leistungsfähigkeit nur mittelmäßig ist und fachspezifische sowie allgemeine Kompetenzen weniger erfolgreich vermittelt werden als etwa in den nordeuropäischen Staaten. Im Vergleich mit anderen europäischen Staaten machen in Deutschland weniger Schüler

Abitur, wobei unter diesen der Anteil an Kindern aus Akademikerfamilien größer ist als in jedem anderen europäischen Land. Die langfristigen Auswirkungen eines Schulsystems, das gegenwärtig offensichtlich eher zu einer Verstetigung denn zu einer Nivellierung von schichtspezifischen Ungleichheiten beiträgt, werden deutlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass frühe Bildungserfahrungen die weitere Bildungsbiografie prägen, der Schulabschluss entscheidend für die Arbeitsmarktchancen und das individuelle Arbeitsmarktrisiko ist, gerade unter gering Qualifizierten eine niedrige Weiterbildungsbeteiligung besteht und schließlich die Beschäftigungsfähigkeit bei gering Qualifizierten mit dem Alter deutlich zurückgeht.

Im Kontext der Erweiterung und Nutzung von Potenzialen des Alters misst die Kommission einer Verbesserung der Bildungschancen von Angehörigen unterprivilegierter sozialer Schichten große Bedeutung bei. Entsprechende Bemühungen sollten bereits auf der Ebene des Schulsystems ansetzen, indem durch die gezielte Ausschöpfung von Fördermöglichkeiten die Grundlage für Bildungsmotivation, positive Bildungserfahrungen und spätere Qualifikationen gelegt wird. Der staatliche Auftrag, allen Bürgern eine breite Grundausbildung zu finanzieren, erstreckt sich angesichts einer hohen Anzahl von Bildungsabbrechern und Zuwanderern mit anderen Bildungsbiografien zunehmend auch auf die Erwachsenphase. Wie im Bildungskapitel ausführlich dargelegt sollte daher ein Nachholen von Bildungsabschlüssen auch nach dem 30. Lebensjahr gefördert und Anreizsysteme zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung geschaffen werden. Die Teilnahme an außer- und nachberuflichen Bildungsangeboten sollte grundsätzlich in dem Maße gefördert werden, wie sie auch in gesellschaftlichem Interesse ist – etwa indem sie zur Erhaltung körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit oder zur Vermeidung von Unterstützungsbedarf beiträgt. Darüber hinaus sollte der freie Zugang zu allgemeiner, politischer und kultureller Bildung gesichert sein.

Migrantenstatus

Die in Deutschland lebenden älteren Migrantinnen und Migranten gehören gegenwärtig zum überwiegenden Teil bildungsfernen Schichten an, soweit sie aus den ehemaligen Anwerbeländern stammen. Im Allgemeinen spiegeln sich geringe berufliche Qualifikationen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung in einem deutlich erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko wider. Des Weiteren arbeiten Migranten und Migrantinnen in aller Regel unter körperlich vergleichsweise stark beanspruchenden Bedingungen, was eine höhere Anfälligkeit für Verschleißerkrankungen zur Folge hat. Mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verringert sich für einen großen Teil dieser Menschen die soziale Integration, da sich Kontakte zur einheimischen Bevölkerung in der Regel auf Arbeitskollegen reduzieren. Diese Annahme wird auch durch Befunde belegt, dass im Alter die Orientierung am Herkunftsland wieder zunimmt. Die räumliche Mobilität älterer Migranten und die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement in ethnischen Organisationen lassen sich als zwei für Migranten typische Potenziale beschreiben.

Gerade die Migrantinnen und Migranten der ersten Generation aus den ehemaligen Anwerbeländern verfügen häufig nur über unzureichende Sprachkenntnisse. Die Beherrschung der deutschen Sprache ist nicht nur eine entscheidende Voraussetzung für berufliche (Weiter-)Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit, sondern darüber hinaus – unabhängig vom Lebensalter – der Schlüssel zur Integration in die deutsche Gesellschaft. Aus diesem Grunde empfiehlt die Kommission, Sprachkurse für Migranten stärker zu fördern als bisher. Auch wenn mit dem Älterwerden der zweiten Migrantengeneration Sprachbarrieren zurückgehen werden, sieht die Kommission nicht nur gegenwärtig, sondern auch langfristig die Notwendigkeit, Migrationsberatung und Migrationssozialarbeit bei der Vernetzung von Institutionen der gesundheitlichen Versorgung und Altenhilfe stärker zu berücksichtigen. Die im Allgemeinen starke Familienorientierung von Migranten wird häufig unzulässigerweise im Sinne eines Modernisierungsdefizits gedeutet. Im Unterschied dazu sieht die Kommission in der Familienorientierung ein bedeutsames Unterstützungspotenzial. Mit der steigenden Anzahl älterer Migranten wird die am stärksten repräsentierte Migrantengruppe aus der Türkei zum Teil relativ eigenständige Versorgungsstrukturen entwickeln. Die Kommission empfiehlt, derartige Formen von Selbsthilfe zu fördern und entsprechend zu vernetzen.

Grundsätzlich ist nach Auffassung der Kommission ein allgemeines Defizit an soziokultureller Integration von Migrantinnen und Migranten zu beklagen. Die Erkenntnis, dass unsere Gesellschaft sowohl in wirtschaftlicher als auch in kultureller Hinsicht erheblich von der Migration profitiert, hat sich in der Bevölkerung noch nicht in ausreichendem Maße durchgesetzt. Hier hat die Politik die Aufgabe, durch einen verantwortlichen Umgang mit dem Thema Migration zu einem veränderten gesellschaftlichen Bewusstsein beizutragen. Hierzu gehört, dass Migrantinnen und Migranten nicht einseitig als defizitäre Wesen und Opfer gesehen werden. Des Weiteren gilt auch für die Integration, dass Migranten möglichst frühzeitig angemessen gefördert und gefordert werden. Die Sprachkompetenz der Migrantenbevölkerung muss bereits im Kindergarten- und Schulalter systematisch entwickelt werden. Die Ergebnisse der PISA-Studien belegen, dass die gegenwärtig im Schulbereich gültigen Voraussetzungen – unabhängig vom jeweils betrachteten Bundesland – unzureichend sind. Keiner europäischen Gesellschaft gelingt es schlechter, Kinder aus Migrantenfamilien in das Schulsystem zu integrieren.

Geschlecht

In Bezug auf die Entwicklung und Nutzung von Potenzialen des Alters können Frauen in mehrerer Hinsicht als benachteiligt gelten. Armut im Alter ist heute vor allem ein weibliches Problem, das sich als Konsequenz aus einer Benachteiligung in früheren Abschnitten des Lebenslaufs ergibt. Dies wird auf dem Arbeitsmarkt deutlich, wo

Frauen im Vergleich zu Männern häufig geringere Verdienst- und Karrieremöglichkeiten vorfinden. Das zeigt sich zudem in den in unserer Gesellschaft nach wie vor verbreiteten Geschlechtsrollenvorstellungen, die Frauen veranlassen, zu Gunsten von Kindererziehung oder Pflegetätigkeit auf eine ihren Fähigkeiten entsprechende berufliche Entwicklung und den Aufbau einer eigenständigen Alterssicherung zu verzichten. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen hat nicht selten eine durch Kindererziehung oder Pflegetätigkeit bedingte Doppelbelastung zur Folge. Diese durch die unzureichende Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben bedingte Überforderung kann langfristig gesundheitliche Einschränkungen nach sich ziehen und die Entfaltung vorhandener sowie die Ausbildung neuer Potenziale nachhaltig behindern.

Mit dem demografischen Wandel wird eine weitere Erwerbsbeteiligung von Frauen ebenso unverzichtbar wie auch die Notwendigkeit, Erwerbstätigkeit und Familie verbinden zu müssen, um eine Ausschöpfung der Potenziale von Frauen und Männern für Kindererziehung und Pflege zu erhöhen. Um unerwünschte Folgen einer Doppelbelastung zu vermeiden, sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso vonnöten, wie eine stärkere Flexibilisierung der Jahres- und der Lebensarbeitszeit und eine stärkere gesellschaftliche Achtung von Erziehungs- und Pflegeaufgaben. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sieht die Kommission die Notwendigkeit, ein flächendeckendes Angebot von Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Ganztagsschulen zu schaffen sowie Angebote ambulanter und teilstationärer Versorgung auszubauen. Unternehmen müssen verstärkt ein Bewusstsein für Pflegetätigkeiten als neues Vereinbarkeitsproblem neben der Erziehung der Kinder entwickeln.

Familiäre Unterstützungspotenziale

Aus der sich verändernden Altersstruktur unserer Gesellschaft ergibt sich eine Zunahme der auf Hilfe- und Pflegeleistungen angewiesenen Personen bei gleichzeitig abnehmenden familiären Unterstützungspotenzialen. Für zukünftige Kohorten älterer Menschen werden weniger Kinder zur Verfügung stehen, die anfallende Pflegeaufgaben übernehmen können. Hinzu kommt, dass die heute höheren Scheidungsraten, die niedrigeren Heirats- und Wiederverheiratungszahlen, eine zusätzliche Verkleinerung sozialer Unterstützungsnetzwerke für Viele zur Folge haben. Die Unterschiede in den familiären Unterstützungspotenzialen können als eine weitere Dimension von sozialer Ungleichheit im Alter bezeichnet werden. Damit stellt sich zunächst die Aufgabe einer gezielten Förderung junger Familien. Die Tatsache, dass die Geburt von Kindern heute mit einem nicht zu unterschätzenden Armutsrisiko einhergeht, ist nicht akzeptabel. Hier hat die Politik die Aufgabe, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich wieder mehr Familien für Kinder entscheiden. Unabhängig davon, ob sich die Geburtenrate in Zukunft wieder nach oben entwickeln wird, besteht die Notwendigkeit, zurückgehende familiäre Unterstützungspotenziale zu kompensieren. In diesem Zusammenhang sind ehrenamtliche Initiativen ebenso zu fördern wie ein allgemein verstärktes Problembewusstsein, das sich in einer höheren Eigenverantwortung niederschlagen sollte. Durch eine Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung in unserem nach wie vor zu sehr kurativ ausgerichteten Gesundheitssystem kann dazu beigetragen werden, dass der Bedarf an Hilfe- und Pflegeleistungen und damit auch der innerfamiliäre Unterstützungsbedarf weniger stark ansteigt als auf der Grundlage der Veränderungen der Altersstruktur zu erwarten wäre.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen

Gerade im hohen Alter können gesundheitliche Beeinträchtigungen die Verwirklichung von persönlich bedeutsamen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen erheblich erschweren. In der Alternsforschung wird diesem Umstand durch die Differenzierung zwischen einem dritten und vierten Lebensalter Rechnung getragen. Während das dritte Lebensalter vor allem durch einen Gewinn an aktiven Jahren gekennzeichnet ist, nehmen im vierten Lebensalter gesundheitliche oder konstitutionsbedingte Risiken zu. Die Widerstands- und Kompensationsfähigkeit verringert sich und die Verletzlichkeit des Menschen nimmt zu. Die Kommission betont, dass der für das vierte Lebensalter nicht zu leugnende Verlust an körperlichen und geistigen Funktionen nicht bedeutet, dass Menschen über keine Potenziale mehr verfügen, die sie für sich selbst und andere nutzen könnten. Auch im sehr hohen Alter unterscheiden sich Menschen in starkem Maße in ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen und die Möglichkeiten, trotz dieser Nachteile ein an eigenen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen orientiertes Leben zu führen, sind zu einem guten Teil das Resultat einer lebenslangen Entwicklung. Diese können sowohl die Folge einer Kumulation von Vorteilen als auch von Nachteilen sein. Der durch zahlreiche empirische Studien gestützte Befund, dass Angehörige unterprivilegierter Schichten im Alter in höherem Maße von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen sind als Angehörige höherer sozialer Schichten, verweist sowohl auf schichtspezifische Unterschiede im Gesundheitsverhalten als auch auf schichtspezifische Unterschiede in gesundheitlichen Belastungen und Verschleißprozessen. Bei Angehörigen unterprivilegierter sozialer Schichten sind Risikofaktoren wie Rauchen, Alkoholmissbrauch und ungesunde Ernährung stärker ausgeprägt. Hier wirkt sich zum einen aus, dass dieser Personenkreis durch Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung häufig nicht oder nur unzureichend erreicht wird. Des Weiteren ist zu bedenken, dass gesundheitsförderliches Verhalten zum Teil auch finanzielle Ressourcen voraussetzt, die von diesen Menschen nicht eingesetzt werden können. Körperlich stark beanspruchende Arbeitsbedingungen haben nicht selten Verschleißerscheinungen zur Folge, die gemeinsam mit einem höheren Risiko für Arbeitsunfälle dazu beitragen, dass das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht mit dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, sondern über eine Erwerbsungfähigkeitsrente erfolgt. Vor dem skizzierten Hintergrund empfiehlt die Kommission, Angebote der

Prävention und Gesundheitsförderung verstärkt in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren. Des Weiteren erscheint unter der Zielsetzung einer Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit eine Anpassung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen unumgänglich.

Inwieweit es Menschen gelingt, im Alter trotz gesundheitlicher Einschränkungen ein selbst- und mitverantwortliches Leben zu führen, hängt in starkem Maße von der sozialen Teilhabe in früheren Lebensabschnitten ab. Wer sich etwa im Alter ehrenamtlich engagiert, hat dies in aller Regel auch schon in früheren Lebensabschnitten getan. Auch sind Menschen, die in früheren Lebensabschnitten ein breites Interessen- und Tätigkeitsspektrum ausgebildet haben, besser in der Lage, nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben eine persönlich zufriedenstellende Zukunftsperspektive zu entwickeln. Aus derartigen Befunden leitet sich die Forderung ab, dass die Teilhabe an allgemeiner, politischer und kultureller Bildung möglichst frühzeitig gefördert werden muss; spezielle Bildungsangebote, die ältere Menschen motivieren sollen, sich trotz bestehender Einschränkungen für sich selbst und andere zu engagieren, erscheinen dagegen weniger zweckmäßig.

Alter

Inwieweit Menschen im Alter ein an persönlichen Lebensentwürfen, Ziel- und Wertvorstellungen orientiertes Leben verwirklichen können, ist nicht nur von individuellen Kompetenzen und Ressourcen abhängig, sondern auch von der in einer Gesellschaft bestehenden Bereitschaft, die Ausbildung und Nutzung von Potenzialen zu akzeptieren und gegebenenfalls zu unterstützen. Obwohl die populäre Aussage, unsere Gesellschaft sei durch eine Ablehnung des Alters charakterisiert, in dieser allgemeinen Form nicht haltbar ist, kann doch von einer tief greifenden Reserviertheit gegenüber dem Alter ausgegangen werden. Diese spiegelt sich im Bereich der Arbeitswelt, insbesondere in der lange Zeit dominierenden Frühverrentungspraxis, in einer vergleichsweise geringen Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials älterer Menschen, einem für Ältere erhöhten Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit sowie einer im Alter geringeren Weiterbildungsbeteiligung wider. Darüber hinaus wird die angesprochene Reserviertheit gegenüber dem Alter in der aktuellen Diskussion über notwendige Reformen des sozialen Sicherungssystems deutlich, die Risiken des Alters und aus diesen resultierende finanzielle Belastungen einseitig fokussiert.

Für den Bereich des ehrenamtlichen Engagements kann festgestellt werden, dass die Leistungen älterer Menschen im Allgemeinen eher nicht angemessen gewürdigt und ältere Menschen nach wie vor zu selten als mitverantwortliche Bürger angesprochen werden.

Die in unserer Gesellschaft dominanten Altersbilder orientieren sich häufig noch zu stark an Einschränkungen und Verlusten, die für frühere Geburtsjahrgänge älterer Menschen weit charakteristischer waren, als sie es für die heute Älteren sind. Die Kommission geht davon aus, dass sich zum einen der Trend zu materiell besser ausgestatteten, gesünderen, aktiveren und produktiveren Generationen älterer Menschen weiter fortsetzen wird, zum anderen die Potenziale des Alters mit fortschreitendem demografischen Wandel verstärkt wahrgenommen und genutzt werden. Im Zuge dieser Entwicklung werden sich auch die gesellschaftlich dominanten Altersbilder verändern. Gleichwohl ist es dringend erforderlich, durch einen differenzierteren Umgang mit dem Thema Alter verstärkt die möglichen Chancen des demografischen Wandels in den öffentlichen Diskurs einzubringen und politische Konzepte zu entwickeln, die explizit auf Potenziale des Alters zurückgreifen. In diesem Kontext sei noch einmal darauf hingewiesen, dass eine an der Entfaltung und Nutzung von Potenzialen des Alters interessierte Politik es erforderlich macht, in höherem Maße als bisher flexible Regelungen für den Übergang von der Erwerbsphase in die Nacherwerbsphase zu schaffen.

9.2 Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Erwerbsarbeit

Die Kommission spricht sich für einen Paradigmenwechsel in der Gestaltung der Lebensarbeitszeit aus. Dazu bedarf es integrierter Anstrengungen auf unterschiedlichen Feldern und Politikebenen. Angesprochen ist neben den älteren Erwerbstätigen, den betrieblichen Akteuren und den Tarifparteien auch der Staat. Dieser muss – insbesondere in der Gesundheitspolitik, in der Bildungspolitik, in der Familienpolitik und in der Arbeitsmarktpolitik – Rahmenbedingungen schaffen, durch die eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit weiter gefördert wird.

1 Schaffung einer „demografiesensiblen“ Unternehmenskultur und Entwicklung von „Leitlinien einer guten Praxis“: Damit ist gemeint, dass Betriebe eine Personal- und Beschäftigungspolitik mit dem *Ziel der gleichberechtigten Behandlung aller Altersgruppen* im Betrieb praktizieren. Insbesondere geht es darum, die Vorteile altersgemischter Arbeits- und Lernteams und einer ausgewogenen Personalstruktur im Unternehmen mit einer hinreichenden Vertretung auch des Erfahrungswissens Älterer deutlich zu machen. Hilfreich können auch *„Leitlinien einer Guten Praxis“* sein, wie sie bereits auf EU-Ebene eingeführt, in Deutschland aber bislang kaum im Einsatz sind. Darüber hinaus hält die Kommission die Verbreitung von Beispielen hervorragender betrieblicher Praxis für geeignet.

2 Anreizstrukturen für Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung und Prävention: Die Kommission hält es für notwendig, jene Betriebe zu belohnen, die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung und der Prävention umsetzen. Die Kommission sieht dabei Prüfungsbedarf hinsichtlich der Wirkung von entsprechenden Anreizen (zum Beispiel Bonus- und Malussysteme).

3 Demografiegerechte Tarifverträge abschließen: Die Kommission empfiehlt den Tarifpartnern, passive Schutzregelungen für Ältere, wie etwa Entgeltsicherung, Aufstockung von Altersteilzeitphasen oder spezifische Kündigungsschutzbestimmungen, durch Vereinbarungen

zu einer präventiven Förderung zu ergänzen. Insbesondere sind Tarifvereinbarungen zu den Themen Qualifizierung und Weiterbildung, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, Arbeitsorganisation sowie flexible Lebensarbeitszeiten auszuhandeln. Die Kommission begrüßt, dass im neuen Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes die Zahl der Altersstufen bereits von 12 auf 6 reduziert wurde. Sie plädiert dafür, in den nächsten Jahren in einer zweiten Reformstufe die Altersstufen beim Entgelt im öffentlichen Dienst, und soweit notwendig, auch in anderen Branchen weiter zu reduzieren.

4 „Echte“ Altersteilzeit als Bestandteil flexibler Lebensarbeitszeiten: Die Altersteilzeit sollte als Blockvariante nicht mehr gefördert werden. Die Kommission schlägt vor, im Teilzeitgesetz, das zu einem Gesetz für Wahlarbeitszeiten weiterentwickelt werden könnte, eine spezielle Variante der Arbeitszeitflexibilisierung für über 50-Jährige einzuführen. Da das Haupthindernis für eine Verkürzung der Arbeitszeit für Ältere spätere Einschnitte bei der Rente sind, sollten zwischen dem 50. und 65. Lebensjahr für eine maximale Periode von 5 Jahren die Rentenbeiträge für die verkürzte Arbeitszeit (auf maximal 50 Prozent) durch die öffentliche Hand übernommen werden. Die bisherige Aufstockung der Entgelte sollte entfallen; dies könnten die Tarifpartner regeln.

5 Keine Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte, aber Abbau der Barrieren bei der Einstellung Älterer: Die Kommission spricht sich gegen die Lockerung des Kündigungsschutzes für ältere Beschäftigte aus. Denn eine Lockerung des Kündigungsschutzes würde zu mehr Entlassungen Älterer und ihren Ersatz durch Jüngere führen. Gleichzeitig ist nicht zu übersehen, dass die Sorge vor hohen Entlassungskosten oder der Unkündbarkeit Älterer ein zentrales Einstellungshemmnis ist. Der Gesetzgeber hat darauf reagiert und die Befristung Älterer ab dem 52. Lebensjahr bis zum Rentenbezug ohne sachlichen Grund ermöglicht. Es spricht vieles dafür, dass diese Regelung juristisch keinen Bestand haben wird, nachdem der EuGH besondere Befristungsmöglichkeiten für Ältere als altersdiskriminierend bezeichnet hat. Die Kommission schlägt deshalb vor, im Kündigungsschutz das Lebensalter als Kriterium bei der Sozialwahl zu streichen. Langjährig Beschäftigte würden damit über das Kriterium „Betriebszugehörigkeit“ geschützt; Einstellungsbarrieren für Ältere würden vermindert.

6 Keine starren Regelungen des Ausscheidens mit 65 Jahren: Die in Tarifverträgen und im Beamtenrecht oft starren Regelungen eines Ausscheidens mit dem 65. Lebensjahr sollten gelockert werden. Allerdings müssen dabei betriebliche Interessen an einer ausgeglichenen Personalstruktur und einer regelmäßigen Neubesetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden. Dies wäre etwa durch die Begrenzung des Kündigungsschutzes bis zum 65. Lebensjahr zu ermöglichen.

7 Arbeitsmarktpolitische Instrumente vereinfachen: In den letzten Jahren sind eine Reihe von neuen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik zur Förderung Älterer eingeführt worden. Einige dieser Maßnahmen, wie etwa der Beitragsbonus für Arbeitgeber bei der Einstellung Älterer, werden kaum genutzt, da die Arbeitsvermittler nur eine begrenzte Anzahl von Instrumenten vermarkten können und die Nutzer angesichts der komplexen Förderlandschaft ebenfalls nur wenige Instrumente kennen. Die Kommission empfiehlt daher die Bündelung zu wenigen schlagkräftigen Instrumenten mit hohem Wiedererkennungswert. So könnte man alle finanziellen Zuwendungen an die Arbeitgeber und die Beschäftigten bei den Eingliederungszuschüssen bündeln, die ohnehin sehr flexibel gehandhabt werden. Dies wäre mit einem erheblichen Bürokratieabbau verbunden.

8 Für mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase: Die Kommission ist der Auffassung, dass in höherem Maße als bisher eine Flexibilisierung beim Übergang vom Erwerbsleben in die Nacherwerbsphase erforderlich ist. Dazu schlägt die Kommission vor:

- Die Regelungen für die Inanspruchnahme der Teilrente (bei Alters- und Erwerbsminderungsrenten) aus der gesetzlichen Rentenversicherung sollten vereinfacht werden. Dies betrifft vor allem die Regelungen für den möglichen Hinzuverdienst.
- Eine weitere Maßnahme zur Erhöhung des Flexibilisierungsgrades für den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase wird von der Kommission in der Möglichkeit gesehen, den Zeitpunkt zwischen dem vollständigen oder teilweisen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Altersrente durch private und betriebliche Vorsorge zu überbrücken. Dafür sollten auch die Mittel der geförderten Privatvorsorge eingesetzt werden können, was bislang nur in begrenztem Umfang der Fall ist.
- Die Zuschläge für ein Hinausschieben der Inanspruchnahme der Altersrente über den Zeitpunkt der Regel- bzw. Referenzaltersgrenze (ab der die Rente abschlagfrei in Anspruch genommen werden kann) sollten erhöht werden, um einen tatsächlichen finanziellen Anreiz zur Weiterarbeit zu bieten.
- Wird nach Inanspruchnahme der Altersrente ab der Regel-(Referenz)Altersgrenze eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, so ist derzeit – um Wettbewerbsverzerrung zu vermeiden – vom Arbeitgeber der halbe Rentenversicherungsbeitrag zu entrichten. Allerdings führt diese Beitragszahlung zu keinem erhöhten Rentenanspruch. Dies ist mit dem Konzept der Rentenversicherung, nach dem Beitragszahlungen zu Rentenansprüchen führen sollen, nicht vereinbar. Deshalb sollte nach Beendigung der Erwerbstätigkeit des Rentners eine entsprechende Neuberechnung der Rente (also eine Rentenanhebung) erfolgen.

9 Zur Höhe des abschlagfreien Rentenalters gab es in der Kommission drei Meinungen:

(a) Ein Teil der Kommission spricht sich dafür aus, dass keine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters

erfolgen darf, um weitere soziale Ungleichheiten zu vermeiden. Zum Ersten ist die Arbeitsmarktlage bis mindestens 2015 angespannt, was bei Heraufsetzung des abschlagfreien Rentenalters zu einer Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit Älterer, insbesondere der geringer Qualifizierten und der Älteren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, führen würde. Zum Zweiten geht eine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters zu Lasten der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer, deren quantitative Bedeutung keinesfalls rückläufig ist. Auf solchen Arbeitsplätzen ist eine Erwerbstätigkeit schon bis zum heutigen Rentenalter nicht möglich. Zum Dritten sind die Lebenserwartung und damit das Rentenbezugsalter der Beschäftigten mit kumulativen Belastungen deutlich geringer als die der Beschäftigten, die das künftig erhöhte Rentenalter erreichen können. Eine Erhöhung des abschlagfreien Rentenalters würde die sozialen Ungleichheiten hinsichtlich der möglichen Rentenbezugsdauer verschärfen.

(b) Ein anderer Teil der Kommission vertritt demgegenüber folgende Position: Im Interesse einer Verlängerung der Erwerbsphase stellt die Anhebung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zuge der weiter steigenden Lebenserwartung eine der Maßnahmen dar, um eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer zu befördern. Das Wirksamwerden setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage (wie auch weitere flankierende Maßnahmen, so z.B. zur erhöhten Weiterbildung u.a. der älteren Erwerbstätigen) voraus, die es den älteren Versicherten ermöglicht, länger im Erwerbsleben verbleiben zu können. Die Ankündigung dieser Maßnahme jetzt, aber das Wirksamwerden unter der oben erwähnten Bedingung, ermöglicht Versicherten wie Arbeitgebern eine frühzeitige Orientierung und ggf. Anpassung an die sich in Zukunft ändernden sozialrechtlichen Bedingungen. Dieser Teil der Kommission hält eine solche Maßnahme unter verteilungs- und sozialpolitischen Gesichtspunkten dann für vertretbar, wenn – wofür sie plädiert – das Leistungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht in dem Maße reduziert wird, wie dies durch die bislang beschlossenen Maßnahmen erfolgen würde (siehe Kapitel Einkommenslage im Alter). Eine (im Durchschnitt) steigende Lebenserwartung bei unverändertem Alter des abschlagfreien Rentenbezugs stellt eine Leistungsverbesserung dar. Durch die vorgeschlagene Maßnahme erfolgt bei späterem Rentenbeginn eine Aufteilung der zusätzlichen Lebenszeit zwischen Erwerbs- und Rentnerphase und damit eine Minderung der sonst eintretenden zusätzlichen Finanzbelastung.

(c) Ein Kommissionsmitglied (Prof. Dr. Kreibich) vertritt die Position, dass es keine auf ein bestimmtes Lebensalter festgelegte allgemeine Renteneintrittsgrenze geben sollte. Die Folgen eines für alle Arbeitnehmer gleichermaßen geltendes Renteneintrittsalter haben gezeigt, dass alle Modelle mit starren Altersgrenzen gescheitert sind. Sie müssen scheitern, weil sich einerseits die das Renteneintrittsalter bestimmenden Paramenter ständig verändern (demografischer Wandel, ansteigende Lebenszeiten, rasante Veränderungen der allgemeinen und beruflichen Qualifikationsanforderungen, anhaltender Trend zu individualistischen Lebens- und Arbeitsformen etc.) und andererseits die persönlichen Voraussetzungen für Leistungsmöglichkeit und Motivation im Arbeitsleben für jeden Arbeitnehmer völlig unterschiedlich sind (physische, psychische und geistige Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Qualifikationserwerb und Qualifikationsbereitschaft, individuelle und familiäre Lebensverhältnisse und Lebensplanungen etc.). Hieraus ergibt sich, dass ein fixes Renteneintrittsalter für alle Arbeitnehmer ein Anachronismus ist und zudem mit der irreversiblen Zunahme von Informations- und Wissensarbeit in der modernen Wissensgesellschaft nicht vereinbar sein kann. Deshalb wird für die Festlegung eines Grundarbeitsvolumens (auf der Grundlage von Arbeitszeitkonten) plädiert, dass eine abschlagfreie Grundrente und durch sie eine sichere Altersversorgung garantiert. Für jeden Arbeitnehmer, der auf Grund von Arbeitsunfähigkeit nach strengen Prüfungsmaßstäben das Grundarbeitsvolumen nicht erbringen kann, werden Fehlzeiten von der Solidargemeinschaft ausgeglichen.

Alle Arbeitnehmer können ansonsten je nach Motivation, Arbeitsbereitschaft und Interesse ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse so lange und mit je flexiblen Arbeitsvolumina einsetzen wie sie das wünschen. Sie können somit flexibler auf Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren. Gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch ergibt sich mittel- und langfristig ein an Arbeitsleistung und Produktivität besser angepasstes finanzierbares Rentenniveau. Die Vorteile der Erhaltung von leistungsfähigen, zuverlässigen, erfahrenen und innovativen älteren Arbeitskräften im Arbeitsprozess sind für die Gesellschaft und die Volkswirtschaft unschätzbar und empirisch gut nachgewiesen.

10 Erwerbsunfähigkeitsrenten möglichst streng an medizinische Kriterien koppeln: Die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsrenten sollte möglichst streng an medizinische Kriterien gekoppelt und das Vorliegen der medizinischen Voraussetzungen wirksam überprüft werden. Damit brauchen die Abschläge für Altersrente bei vorzeitiger Inanspruchnahme nicht mehr in gleichem Maße auf die Erwerbsunfähigkeitsrenten übertragen zu werden, um Anreize für ein Ausweichen in diese Rentenart zu vermeiden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Bildung

Die 5. Altenberichtskommission schließt sich den Überlegungen der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ für Personen in der Erwerbsphase weitgehend an und ergänzt sie durch Vorschläge zur Nacherwerbsphase. Die Empfehlungen orientieren sich auch an den positiven Erfahrungen mit Er-

wachsenenstipendien in Schweden beim Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen, an den französischen Erfahrungen der Umlagefinanzierung insbesondere für befristete Beschäftigte und Leiharbeiter sowie am neuen französischen Weiterbildungsgesetz, das jedem Beschäftigten jährlich einen Weiterbildungsanspruch von 20 Stunden einräumt.

1 **Erwachsenenbildungsförderung:** Geringer qualifizierte Beschäftigte müssen frühzeitig durch ein Nachholen von schulischen, beruflichen und Hochschulabschlüssen in die Lage versetzt werden, ihre Beschäftigungsfähigkeit so zu verbessern, dass sie möglichst bis zum normalen Rentenalter erwerbstätig sein können. Zu den geringer qualifizierten Beschäftigten gehören viele Migranten aus den ehemaligen Anwerbeländern. Grundvoraussetzung für die Verbesserung derer Beschäftigungsfähigkeit ist die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse. Die hierzu vorgesehenen Integrationskurse sollen auch die dauerhaft in Deutschland lebenden Migranten einbeziehen.

2 **Grundversorgung mit allgemeiner Bildung:** Die Bundesländer und Kommunen sollen wie bislang eine flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung gewährleisten. Dazu zählt auch die Infrastruktur für das Nachholen von Schulabschlüssen, für die Sprach- und Integrationsförderung von Zuwanderern und für die Förderung des Erwerbs von internationaler Kompetenz (z.B. Sprache und kulturelle Kompetenz). Länder und Kommunen sollen sich auf einen bestimmten Prozentsatz ihres Haushalts verständigen, der jährlich für die Förderung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung zur Verfügung gestellt wird.

3 **Bildungssparen:** Die staatliche Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz (VermBG) soll um die Möglichkeit erweitert werden, auch Bildungssparen staatlich zu fördern. Damit sollen auch für bisher bildungsferne Personengruppen mit niedrigem Einkommen und geringem eigenen Vermögen Anreize geschaffen werden, einen Teil ihres Einkommens in lebenslanges Lernen zu investieren. Erwachsene Lernende sollen auch ein kostengünstiges Darlehen für Bildungszwecke aufnehmen können. In das Bildungskonto können auch vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers eingebracht werden. Um Anreize zum Sparen zu erhalten, müssen die Konten vor staatlichen Zugriffen, z.B. auf das Vermögen Arbeitsloser, geschützt werden.

4 **Ausbau betrieblicher Weiterbildung:** Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildung ist originäre Aufgabe der Betriebe. Der Staat kann allerdings die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung verbessern. Vereinbarungen zu betrieblichen Lernzeitkonten zwischen den Sozialpartnern sollen durch gesetzliche Regelungen zur Insolvenzsicherung der Guthaben, durch eine nachgelagerte Besteuerung der Einzahlungen sowie durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von freiwilligen Vereinbarungen zur Umlagefinanzierung, wie in der Bauwirtschaft, verbessert werden. Ähnlich wie in Dänemark, Schweden oder Frankreich sollen Beschäftigte für Bildungsmaßnahmen mit einem Rückkehrrecht freigestellt werden. Angesichts der hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitnehmern soll eine Umlage von einem Prozent der Lohnsumme für Qualifizierung erhoben werden. Die Umlagemittel sollen in einen von den Sozialpartnern verwalteten Fonds fließen und in verleihfreien Zeiten für die Weiterbildung genutzt werden.

5 **Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen:** Die Bundesagentur für Arbeit soll nach Vorstellung der Kommission künftig stärker als bisher präventiv die Weiterbildung der auf dem Arbeitsmarkt am stärksten gefährdeten Gruppe der An- und Ungelernten im Betrieb fördern. Dabei sollen nicht nur wie bisher Maßnahmen gefördert werden, die mit einem Berufsabschluss enden, sondern auch anerkannte Module, die zu solchen Abschlüssen hinführen können. Weiterhin sollen die Bildungsbemühungen von Arbeitslosen durch Ruhen des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiierter Weiterbildung gestärkt werden.

Zur Vermeidung von negativen Selektionseffekten zum Nachteil gering Qualifizierter sollen die prognostizierten Verbleibsquoten bei Weiterbildungsmaßnahmen flexibler gehandhabt werden. Jeder potenziell von Arbeitslosigkeit bedrohte über 40-Jährige sollte Anrecht auf ein Bildungsprofiling haben, das den individuellen Bildungsbedarf feststellt.

6 **Verbesserung der Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen: Die Kommission empfiehlt**

– die Möglichkeiten zur Stärkung eigenverantwortlichen Patientenhandelns durch veränderte Informations- und Beratungsstrukturen zu fördern,

– die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt durch die Bündelung von Qualifikationen in anerkannten Berufen oder Fortbildungsgängen zu erhöhen,

– zukünftig die Zertifizierung von im Berufsleben oder im außerberuflichen Alltag erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten verstärkt zu stimulieren und zu unterstützen,

– die Weiterbildungsangebote zeitlich zu flexibilisieren, damit Erwachsene Beruf und Lernen besser miteinander kombinieren können,

– lernförderliche (dezentrale) Formen der Arbeitsorganisation mit größeren individuellen Handlungsspielräumen zu entwickeln, in denen informelles und non formales Lernen direkt angeregt und gesichert wird,

– durch Rahmensetzungen in Arbeits- und Produktmärkten vielfältige Anreize für die betriebliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen zu erzeugen.

7 **Förderung von Eigenverantwortung im Gesundheitssystem:** Aus gesundheitspolitischer Perspektive sind Bildungsangebote wegen ihrer Bedeutung für Gesundheitsförderung und Prävention unverzichtbar. Angesichts der nachgewiesenen Erfolge derartiger Programme liegt es nahe, gezielte Anreizsysteme zu schaffen. Gleiches gilt

für Schulungen mit dem Ziel eines besseren Krankheitsmanagements und einer effektiveren Nutzung von Möglichkeiten des Versorgungssystems.

8 Entwicklung von Qualitätsstandards als Grundlage gezielter Förderung von Bildungsbeteiligung nach der Erwerbsphase: Im Bereich von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Krankheitsmanagement soll die Entwicklung von Qualitätsstandards, anhand derer sich die Effektivität von Bildungsmaßnahmen abbilden lässt, gezielt vorangetrieben werden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Einkommenslage im Alter und künftige Entwicklung

Die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, dass die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) mit ihrer engen Leistungs-Gegenleistungs-Beziehung angesichts des Niveauabbaus ihre Legitimation zunehmend verlieren und die Transformation in ein eher allgemeines Umverteilungssystem (ggf. sogar verknüpft mit Bedürftigkeitsüberprüfung) eintreten könnte. Zudem lässt die Beitragsorientierung in der GRV vermuten, dass es immer dann zu weiteren Einschnitten im Leistungsrecht kommen könnte, wenn das Beitragsziel verletzt zu werden droht. Des Weiteren ist ebenfalls nicht von der Hand zu weisen, dass es angesichts des drastisch verminderten Leistungsniveaus der GRV für die Bürger zu verpflichtenden Formen der kapitalfundierten individuellen oder über Betriebe abgewickelten Alterssicherung kommen wird, also faktisch zu einem zweiten obligatorischen System neben der GRV. Allerdings ließen sich damit zumindest Ungleichheiten in der Einkommensverteilung auf Grund von selektiver Nutzung der privaten Altersvorsorgemöglichkeiten vermeiden.

Die Kommission spricht sich demgegenüber für folgende Strategie im Hinblick auf die künftige Entwicklung der Alterseinkommen aus, deren zentrale Elemente sind:

1 Leistungsniveau in der GRV: Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) soll bei längerer Versicherungsdauer weiterhin ein Leistungsniveau beibehalten, das aber deutlich über der steuerfinanzierten bedarfs- oder bedürftigkeitsgeprüften armutsvermeidenden Mindestsicherung liegt.

2 Enge Beitrags-Leistungs-Beziehung in der GRV herstellen: Für die GRV soll eine enge Beitrags-Leistungs-Beziehung erhalten bleiben. Dies soll auch durch die sachgerechte Finanzierung von Umverteilungsaufgaben innerhalb der GRV verdeutlicht werden. Das betrifft in besonderem Maße die Finanzierung der Hinterbliebenenversorgung. Der Zahlbetrag der Hinterbliebenenrenten ist abhängig von einer im Prinzip alle anderen Einkünfte berücksichtigenden Bedarfsprüfung. Die Finanzierung einer solchen bedarfsgerechten Transferzahlung erfordert allgemeine Haushaltsmittel und nicht die Deckung durch am Arbeitsverhältnis anknüpfende Sozialversicherungsbeiträge. Durch eine sachadäquate Finanzierung würde die Beitragsbelastung (auch der Arbeitgeber) reduziert.

3 Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer: Für einen Teil der Kommission ist in diesem Zusammenhang eine Anpassung der Regelungen für den Bezug einer abschlagfreien Altersrente im Zuge der sich hoffentlich weiter erhöhenden Lebenserwartung eine der Möglichkeiten. Sie wäre nach dieser Sicht auch sozial- und verteilungspolitisch vertretbar, wenn das Leistungsniveau der GRV auf einem von der Kommission für erforderlich gehaltenen Niveau verbleibt. Anderenfalls bestünde die Gefahr, dass primär zur Vermeidung von Einkommensarmut im Alter einer Erwerbstätigkeit weiter nachgegangen werden muss. Das Wirksamwerden einer solchen jetzt anzukündigenden Veränderung setzt allerdings eine veränderte Arbeitsmarktlage voraus und erfordert flankierende Maßnahmen. Für einen anderen Teil der Kommission bildet die Anpassung der Altersgrenze für den abschlagfreien Bezug einer Altersrente in der GRV unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen und wegen der aktuellen betrieblichen Beschäftigungsbedingungen Älterer keine dafür geeignete Maßnahme, da ansonsten weitere soziale Ungleichheiten drohen (siehe hierzu auch die Empfehlungen zum Kapitel Erwerbsarbeit).

4 Statt Subventionierung von Finanzkapital Förderung von „Humankapital“: Wenn für die wirtschaftliche Entwicklung in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland das „Humankapital“ von entscheidender Bedeutung ist, dann liegt es nahe, bei knappen öffentlichen Mitteln statt der Subventionierung von Finanzkapital für die Privatvorsorge (verbunden mit erheblichen Mitnahmeeffekten) vermehrt öffentliche Mittel für die Weiterqualifizierung einzusetzen. Weiterqualifizierung ist ein wichtiger Faktor für die künftige Entwicklung von Produktivität und Einkommen und damit zugleich für die Möglichkeit, steigende Vorsorgeaufwendungen zu akzeptieren und zu tragen, bei gleichzeitig noch steigenden laufenden Nettoeinkommen (siehe Empfehlung zum Kapitel Bildung).

5 Private und betriebliche Alterssicherung als Ergänzung bei insgesamt reduzierter Gesamtbelastung: Insgesamt würde durch diese Maßnahmen kaum ein höherer Beitragssatz in der GRV als jetzt politisch angestrebt erforderlich. Um das bisherige Absicherungsniveau im Alter aufrecht zu erhalten, verringert sich die Notwendigkeit für private Vorsorge. Private und betriebliche Vorsorge würden ihre Ergänzungsfunktion behalten und nicht zum (partiellen) Ersatz für die GRV werden. Tendenziell könnte damit sogar die Gesamtbelastung für die privaten Haushalte bei vergleichbarem Sicherungsniveau niedriger sein als bei der jetzt eingeschlagenen politischen Strategie, da die Übergangskosten von Umlage- zu Kapitaldeckung geringer würden.

6 Einbezug aller bislang nicht obligatorisch abgesicherten Selbstständigen in die GRV: Ergänzend läge es nahe, alle Selbstständigen, die bislang keinem obligatorischen Alterssicherungssystem angehören, in die GRV einzubeziehen. Der Hauptgrund dafür ist nicht der (ggf. nur vorübergehende) Einfluss auf die Finanzlage der GRV, sondern vielmehr die Vermeidung von Einkom-

mensarmut bei dieser Personengruppe, die bisher schon sehr heterogen war und durch neue Formen von Selbstständigkeit noch heterogener wird.

7 Für einen integrierten Ansatz in der Alterssicherungspolitik: Eine nachhaltige Alterssicherungspolitik darf sich aber nicht allein auf die Alterssicherungssysteme (deren Finanzierung, Leistungen und Besteuerung) beschränken, sondern hat auch weitere für die (reale) Einkommenslage im Alter wichtige – und politisch gestaltbare – Entwicklungen zu berücksichtigen, wie insbesondere Höhe und Struktur von Sozialversicherungsleistungen im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit, was aus den laufenden Alterseinkommen (wegen Zuzahlung, Begrenzungen des Leistungskatalogs u.a.m.) zu finanzieren ist. Eine derartige integrierte Sicht und Entscheidungsvorbereitung wird von der Kommission für dringend erforderlich gehalten.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Chancen der Seniorenwirtschaft in Deutschland

Die Kommission begreift die „Seniorenwirtschaft“ einerseits als Element zur Steigerung der Lebensqualität älterer Menschen durch Dienste und Angebote auf privaten Konsumgüter- und Dienstleistungsmärkten. Andererseits begreift sie die „Seniorenwirtschaft“ auch als einen neuen Impulsgeber für wirtschaftliche Entwicklung und Beschäftigung. Allerdings ist dies eine ambitionierte Aufgabe, die zumindest in der Anfangsphase noch öffentlicher Förderung und Unterstützung bedarf.

1 Differenzierte Markterschließung und Sensibilisierung der Akteure: Eine der wichtigsten zukünftigen Aufgaben der Wissenschaft und der Marktforschung besteht nach Auffassung der Kommission darin, die differenzierten Bedürfnisse und Interessen der älteren Menschen noch systematischer in den Blick zu nehmen, transparent zu machen und dieses Wissen auch zu verbreiten. Die Kommission ist der Ansicht, dass hierfür auf Bundesebene ein „Masterplan Seniorenwirtschaft“ erarbeitet werden sollte, der sowohl die Nachfrageseite mit ihren speziellen Bedürfnissen als auch die Angebotsseite berücksichtigt und die Potenziale auch auf die Ebene der Akteure „herunterbricht“. Durch Kooperation und Wissenstransfer unter den beteiligten Akteuren können verstreute Einzelinitiativen sichtbar gemacht sowie neue Impulse für die Weiterentwicklung des „silver market“ gegeben werden.

2 Berücksichtigung auch der Konsumbedürfnisse sozial schwacher älterer Menschen: Seniorenwirtschaftliche Produkte und Dienste müssen für das gesamte Spektrum der älteren Bevölkerung zugänglich sein, das heißt u.a. auch für sozial und Einkommensschwache sowie für ältere Personen in strukturschwachen Regionen bezahlbar und verfügbar sein. Dies wiederum erfordert vielfach auch den finanziellen Einsatz der kommunalen Ebene. Berührt sind dabei nicht nur freiwillige Leistungen, sondern auch Soll- und Mussleistungen (z.B. gemäß den Bestimmungen im Sozialhilferecht). Auch das SGB IX ist in diesem Zusammenhang anzusprechen, denn viele ältere, vor allem pflegebedürftige Menschen sind zugleich behindert und von daher potenziell leistungsberechtigt für Hilfen zur Teilhabe in der Gemeinschaft.

3 Befähigung zur Selbstorganisation und stärkere konsumrelevante Interessenvertretung der älteren Generation: Auch für die älteren Menschen selbst besteht die Aufgabe, sich ihren Bedürfnissen und Ansprüchen noch stärker als bisher bewusst zu werden und Erwartungen zu formulieren. Als Mediator dieser Interessen sollten beispielsweise die Seniorenorganisationen auftreten, zumal sich bereits die Dachorganisationen der Seniorenverbände (BAGSO) sowie der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände seit kurzem den Konsuminteressen älterer Menschen angenommen haben. Gerade auf örtlicher Ebene bietet sich für die lokalen Seniorenvertretungen hier ein neues Aktionsfeld an.

4 Dialogische Produkt- und Dienstleistungsentwicklung: Die Kommission ist der Auffassung, dass das spezifische Verbraucherwissen der älteren Menschen selbst bislang bei der Markt- und Produktentwicklung in der Seniorenwirtschaft viel zu kurz gekommen ist. Sie fordert insbesondere innovative Unternehmen auf, in einen konkreten Dialog mit den potenziellen Abnehmern und Nutzern seniorenwirtschaftlicher Produkte und Dienste zu treten. Solche Formen „dialogischer Produkt- und Dienstleistungsentwicklung“ und ein darauf bezogenes Benchmarking-Konzept hätten nach Auffassung der Kommission gute Chancen mitzuhelfen, die immer noch dominierende Distanz zwischen Privatwirtschaft und Kunden aus der Gruppe der älteren Menschen zu überbrücken.

5 Verbesserung und Erweiterung der vorhandenen Produkte und Dienstleistungen: Vor diesem Hintergrund müssen die bereits vorhandenen Angebote verbessert und erweitert werden. Notwendig dafür ist das systematische Einholen von Kundenerfahrungen und -meinungen. Notwendig ist weiterhin eine diversifizierte Produktstrategie, die sich an den individuellen Bedürfnissen der älteren Abnehmer ausrichtet. Bei der allgemeinen Produktgestaltung gilt es zukünftig verstärkt darauf zu achten, dass die Produkte nutzer- und bedienungsfreundlich und dementsprechend einfach auch von älteren Menschen zu handhaben sind. Gleichzeitig ist bei dem Design von speziellen Produkten für Seniorinnen und Senioren darauf zu achten, dass man dieses den Produkten nicht ansieht („Design for all Ages“).

6 Senioren-Wirtschaftsförderung – dabei stärkere Berücksichtigung kleiner Unternehmen: Die bislang in einigen Bundesländern gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, dass durch Vorgabe gezielter wirtschaftlicher und politischer Impulse das ökonomische Querschnittsfeld Seniorenwirtschaft initiiert, gefördert und gestärkt werden kann. Von diesen Erfahrungen könnte auch die lokale Wirtschaftsförderung andernorts profitieren. Zur gesamtwirtschaftlichen Unterstützung seniorenwirtschaftlicher Initiativen ist nach Auffassung der Kommission eine För-

derpolitik zu entwickeln, die sich auch an den Bedürfnissen kleiner, gerade erst gegründeter Unternehmen orientiert.

7 Einrichtung eines Verbraucherschutzes für ältere Menschen: Eine besonders wichtige Aufgabe besteht in der Einrichtung eines funktionierenden und öffentlichkeitswirksamen Verbraucherschutzes. Die Kommission ist der Auffassung, dass die „Seniorenwirtschaft“ bislang von den etablierten Anbietern Verbraucherinformation und -beratung nur unzureichend ernst genommen worden ist. Sie begrüßt aus diesem Grunde die jüngsten Initiativen des organisierten Verbraucherschutzes zu Gunsten älterer Menschen. Andererseits sind viele ältere Konsumenten auf Grund eingeschränkter Lebensverhältnisse gerade nicht in der Lage, eine aktive Rolle als „kritische Verbraucher“ auszuüben und sind dabei auf externe Unterstützung angewiesen. Dabei geht es der Kommission nicht nur um geeignete Prüfinstitutionen und eine zielgenauere „Vermarktungsstrategie“, sondern auch um die Entwicklung entsprechender Instrumente und Verfahren. Exemplarisch verweist die Kommission hier auf das Prüfsiegel „Komfort und Qualität“.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Potenziale des Alters in Familie und privaten Netzwerken

Die folgenden Empfehlungen zielen darauf ab, vorhandene Potenziale älter werdender Männer und Frauen in Familie und privaten Netzwerken zu erhalten und neue Potenziale in diesen Bereichen zu wecken und zu stärken. Dabei geht es insbesondere um die Unterstützung und den Schutz helfender Familienmitglieder, die größere Sensibilisierung für Bedürfnisse in unterschiedlichen Partnerschaftsformen sowie gegenüber Konflikten in privaten Pflegearrangements, um die Qualifizierung professioneller Helferstrukturen für Familien und die Schaffung von Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement.

1 Die erweiterten Aufgaben von Familien wahrnehmen und diese neuen Leistungen anerkennen: Insbesondere ist die Tatsache zu würdigen, dass ein großer Anteil der intergenerationalen Hilfen von den Älteren selbst geleistet wird. Der Erhalt dieser Leistungen älter werdender Familien sollte u.a. durch die Erhöhung und vor allem Dynamisierung des Pflegegeldes, aber auch durch den differenzierten Ausbau ambulanter Strukturen der professionellen Pflege realisiert werden.

2 Fragiler und vielfältiger werdende partnerschaftliche Lebensbezüge stützen: Diesen Veränderungen sollte durch angemessene professionelle Unterstützungsangebote Rechnung getragen werden, zugleich könnten neue Formen bürgerschaftlichen Engagements und der Selbsthilfe möglicherweise auftretende Unterstützungsdefizite kompensieren.

3 Unterschiedliche Partnerschaftsformen anerkennen: Homosexuelle Partnerschaften sollten beim differenzierten Ausbau von unterstützenden Systemen für das Leben im Alter mehr Aufmerksamkeit erhalten als bisher. Das bezieht sich auf die Entwicklung von spezifischen Angeboten auf dem Pflegemarkt, auf die Entwicklung kommunaler Strukturen sowie die Beachtung unterschiedlicher Lebensformen in der Aus- und Weiterbildung professioneller Helfer.

4 Unterstützung zwischen alt werdenden Eltern und erwachsenen Kindern sichern: Es besteht die Gefahr, dass das gegenwärtig noch feste Netz der Generationensolidarität brüchiger wird. Daraus resultierende Defizite der Hilfeleistungserbringung müssen entweder durch bürgerschaftliches Engagement oder durch professionelle ambulante Hilfe aufgefangen werden. Nicht zuletzt bedeutet dies aber auch, dass das stationäre System der Hilfe und Unterstützung auf diese Entwicklungen reagieren muss.

5 Vereinbarkeit von Familienarbeit „Pflege“ und Erwerbsarbeit unterstützen: In den Betrieben muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Pflege und Unterstützung alter Familienmitglieder eine neue Aufgabe von Familien ist. Die Ermöglichung dieser Aufgabe bei gleichzeitigem Erhalt der Berufstätigkeit und eines Arbeitsverhältnisses ist zu fördern. Weiterhin müssen die Kommunen unterschiedliche Formen gemeinschaftlichen Wohnens unterstützen. Um Kapazitäten für die Vielfalt der intergenerativen Hilfestellung zu schaffen, müssen die Strukturen der Kinderbetreuung gefördert werden. Nicht zuletzt müssen professionelle Helfer mehr als bislang für die Zusammenarbeit mit familialen Strukturen ausgebildet und geschult werden.

6 Beziehung zwischen Großeltern und Enkelkindern stärken: Bei der Enkelkindergeneration könnte die Einsicht gefördert werden, dass das Wissen und die Erfahrung von Großeltern auch für das eigene Leben von Bedeutung sein kann. Einrichtung und Förderung von Wissensbörsen, Zeitzeugenbörsen und Kontaktstellen zwischen Großeltern- und Enkel-Generation, und zwar auch für Personen die nicht miteinander verwandt sind, könnten den Austausch und den Zusammenhalt der Generationen fördern.

7 Private Hilfenetzwerke unterstützen und neue Wohnformen entwickeln: U.a. sollten Kommunen Modellprojekte des gemeinschaftlichen Wohnens fördern oder bürgerschaftliches Engagement und die gegenseitige Selbsthilfe anerkennen. Insbesondere für demenziell erkrankte Menschen sollten Wohnmodelle stärker gefördert werden. Dafür muss es einen festen Ansprechpartner in den Kommunen geben, und die Vorhaben müssen in der Kommunalpolitik verankert werden.

8 Professionelle Angebotsstrukturen an individuellen Bedürfnissen von Pflegearrangements ausrichten: Leistungserbringer sollten ihre Angebote differenziert und zielgruppenspezifisch entwickeln und auf Bedürfnisse unterschiedlicher Nutzergruppen ausrichten. Die Leistungserbringung von pflegerischer, hauswirtschaftlicher und sonstiger Angebote sollte an den jeweiligen Besonderheiten und Bedürfnissen von Pflegearrangements ausgerichtet werden. Dabei sollte besonderes Augenmerk

auf die Unterstützung von Pflegepersonen gerichtet werden. Mitarbeiter im Bereich der häuslichen Pflege, aber auch Angehörige der privaten Netzwerke sollten Konflikte, insbesondere in privaten Pflegearrangements, erkennen und deren Lösung unterstützen.

9 Professionelle Angebote vernetzen und Beratung verbessern: Die Versorgung von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen, die häufig auch chronisch und mehrfacherkrankt sind, sollte durch die Vernetzung von Angeboten der Altenhilfe und des Gesundheitswesens verbessert werden. Dabei sollten stets die Belange und Bedürfnisse von Pflegepersonen aus dem familialen und privaten Netzwerk berücksichtigt werden. Ein Instrument zur besseren Vernetzung sollten personengebundene Pflegebudgets sein – allerdings unter der Voraussetzung von Case-Management-Strukturen. Die Beratung pflegebedürftiger und pflegender Menschen kann beispielsweise durch die Vernetzung und Koordination bereits bestehender Angebote, durch verbesserte Öffentlichkeitsarbeit sowie durch den Einsatz moderner Kommunikations- und Informationstechnologien verbessert werden. Dabei ist die Unabhängigkeit von Beratung sicherzustellen. Die Verantwortung für die Vernetzung bestehender Beratungsangebote sowie deren Qualitätskontrolle liegt bei den Kommunen.

10 Berücksichtigung des bürgerschaftlichen Engagements bei Reformen der Versorgungssysteme für ältere und alte Menschen: Die Kooperation von professioneller, ehrenamtlicher und familiärer Hilfe und die Förderung von gemischten Hilfearrangements muss in Zukunft gestärkt werden, die Ermöglichung gemischter Hilfearrangements sollte systematisch gefördert werden. Die Gewinnung und Einbindung von bürgerschaftlich engagierten Helferinnen und Helfern insbesondere für Betreuungsaufgaben sowie deren rechtliche, fachliche und organisatorische Unterstützung sollte verbessert werden. Die Informations- und Kontaktstellen für engagierte und engagementbereite Bürgerinnen und Bürger müssen stärker ausgebaut und die bestehenden Institutionen langfristig abgesichert werden. Bestehende Seniorenbüros, Freiwilligenagenturen und Selbsthilfekontaktstellen sollten besser miteinander vernetzt bzw. in diesem Bemühen unterstützt werden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Engagement und Teilhabe älterer Menschen

1 Eine Kultur des bürgerschaftlichen Engagements fördern:

– Eine Kultur der Motivation von Freiwilligen für bürgerschaftliches Engagement entwickeln: Es sollten systematische Einführungsgespräche mit potenziellen Freiwilligen zur gegenseitigen Information über die Motivation zum Engagement und das Aufgabenprofil der Tätigkeiten erfolgen. Darin sollte eine Aushandlung mit konkreten Absprachen zu einem möglichen Beginn der freiwilligen Tätigkeit, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit und dem Zeitpunkt bzw. den Modalitäten für die Beendigung einer Tätigkeit sowie inhaltliche Absprachen getroffen werden. Ferner sind Fragen des Auslagenersatzes und eventueller Vergünstigungen sowie der Versicherung während der Tätigkeiten anzusprechen. Zudem müssen Ansprechpartner benannt und die Möglichkeit von Fortbildung erörtert werden. Eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit zur Freiwilligenarbeit in einer Organisation sowie die Präsenz auf lokalen Festen und Veranstaltungen können die Gewinnung von Freiwilligen zudem maßgeblich unterstützen.

– Eine Kultur der Pflege und Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements fördern: Ob Freiwillige eine einmal aufgenommene Tätigkeit auch fortsetzen, hängt von verschiedenen Faktoren ab, die nicht alle von den Organisationen, in deren mehr oder weniger formellen Rahmen sie angesiedelt sind, beeinflusst werden können. Folgende Punkte können die Verstetigung des Engagements positiv beeinflussen:

– Eine Kultur des Ausscheidens aus Engagementverhältnissen entwickeln: Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, sollten dem Ausscheiden aus dem Engagement einen ebenso hohen Stellenwert beimessen wie dem Beginn eines Engagements, zumal das episodenhafte Engagement als Muster der Beteiligung zunimmt. Wenn es sich um einen kurzzeitigen, befristeten Einsatz gehandelt hat, können Nachweise über geleistete Tätigkeiten für die Freiwilligen hilfreich sein. Das Thema des Ausstiegs von langjährig tätigen älteren Ehrenamtlichen und der interne Generationenwechsel ist in vielen Organisationen ein Tabu. Um solche Übergänge für alle Beteiligten möglichst zufriedenstellend zu regeln, sollten solche Fragen möglichst frühzeitig offen angesprochen werden.

2 Das Verhältnis von hauptamtlicher und freiwilliger Arbeit aktiv gestalten: Hauptamtliche übernehmen neben der Betreuung der Freiwilligen häufig die Aufgabe, die Finanzierung und Qualifizierung zu sichern, neue Projekte zu initiieren bzw. Mittel zu akquirieren, Qualitätsstandards der Freiwilligenarbeit zu sichern, gesellschaftliche Anerkennung und Wertung durch Lobbyarbeit in Politik und Verwaltung zu etablieren und die Kooperation und Vernetzung von Unternehmen, Verbänden und Organisationen voranzutreiben. In Organisationen, in denen hauptamtliche und freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam arbeiten, sollte dieses potenziell konfliktträchtige Verhältnis durch möglichst klare Absprachen geregelt sein. Dazu gehört u.a., dass eine klar umrissene Aufgabenteilung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen festgelegt wird.

3 Pluralität und Wandel von Motiven und Engagementformen berücksichtigen und ermöglichen: Auch wenn ältere Menschen nicht als treibende Kraft im Prozess der Modernisierung des Ehrenamtes gelten, so müssen sich Organisationen auch bei Freiwilligen der höheren Altersgruppen auf eine Veränderung von Motivation und Engagementformen vorbereiten bzw. einstellen. Dazu gehört u.a., dass auch für ältere Menschen verstärkt zeitlich flexible Engagementmöglichkeiten und kürzere

befristete Aufgaben für das „Hineinschnuppern“ in Initiativen und Organisationen angeboten werden, dass gezielt geschlechtsspezifische oder schichtenspezifische Motive, Vorerfahrungen und Engagementbedürfnisse zu berücksichtigen sind.

4 Wissensdefizite in den Unternehmen beseitigen und Engagementkultur stärken: In den meisten deutschen Betrieben fehlt es noch immer an einem eigenen Konzept ihres Status als Corporate Citizens. Ein Verständnis für die Chancen des Corporate Volunteering sowie klare Vorstellungen, wie ein gezieltes Corporate Volunteering in dem jeweiligen spezifischen betrieblichen Kontext institutionalisiert werden kann, sind bis auf Ausnahmen wenig bis gar nicht ausgeprägt. Insbesondere ist die Erkenntnis, dass engagierte ehemalige Beschäftigte als positive Visitenkarte ihres Unternehmens wahrgenommen werden könnten, noch zu wenig verankert.

Unternehmen können ein vorhandenes bürgerschaftliches Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informell anerkennen und unterstützen, indem sie diesen die Möglichkeit geben, ihre Arbeitszeit so flexibel zu gestalten, dass es nicht zu Konflikten mit den Zeitanforderungen im bürgerschaftlichen Engagement kommt. Dazu gehört die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub für vorübergehend intensive bürgerschaftliche Aktivitäten zu nehmen. Die Beschäftigten können in einem vereinbarten Umfang die Infrastruktur des Betriebes wie Internet, Kopierer, Faxgeräte, Fahrzeuge oder Räume usw. nutzen.

Unternehmen sollten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Seminare anbieten, die einen Einblick in die Möglichkeiten für ein nachberufliches Engagement bieten. Dies kann Hand in Hand mit einem formalisierten „Bürgerengagementprogramm“ für kurz vor dem Renteneintritt stehende und ehemalige Beschäftigte gehen. Engagierte und noch-nicht-engagierte ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, durch Kurzeinsätze in Gemeinwohlorganisationen neue Engagementfelder kennen zu lernen und können bei Interesse die letzten Wochen auf Kosten der Betriebe in ihrem favorisierten Engagementfeld arbeiten. Die öffentlichen Arbeitgeber sollten hier mit gutem Beispiel vorangehen und modellhaft solche Projekte für ihre vor der Pensionierung stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, die Ergebnisse evaluieren lassen und in die Öffentlichkeit tragen.

5 Ausbau und Verstetigung der engagementfördernden Infrastruktur: Die Informations- und Kontaktstellen für engagierte und engagementbereite Bürgerinnen und Bürger müssen stärker ausgebaut und die bestehenden Institutionen langfristig abgesichert werden. Diese Mittlerorganisationen – seien es Freiwilligenagenturen, Seniorenbüros oder Selbsthilfekontaktstellen – übernehmen ein breites Spektrum von Funktionen wie die Anbahnung und Vermittlung von Engagementverhältnissen, Information von interessierten Bürgerinnen/Bürgern und Organisationen, Lobbying oder Weiterbildung von Freiwilligen usw. Wenn das bürgerschaftliche Engagement ernsthaft als Teil einer Reformperspektive für die Bürgergesellschaft verstanden wird, muss eine geeignete Infrastruktur vorhanden sein, welche die Prozesse der (Selbst-)Aktivierung der Bürgerinnen und Bürger begleiten und unterstützen kann.

6 Die kommunale Bürgerbeteiligung sollte stärker ausgebaut werden: Die Öffnung der Verwaltung für das Engagement ihrer Bürger sollte auf allen Ebenen vorangetrieben werden. Es handelt sich dabei aber explizit um eine Aufgabe, die Altersgruppen übergreifend zu verstehen ist. Die politische Repräsentation und Partizipation sowie die Aktivierung des Engagements aller Altersgruppen sind Voraussetzung für ein funktionierendes Gemeinwesen. Dabei kann von erfolgreichen Modellen der Bürgerbeteiligung gelernt werden. In vielen Gemeinden zeigt die Erfahrung, dass erfolgreiche Bürgerbeteiligungsprozesse vor allem im Bereich der Stadtentwicklung angestoßen werden konnten.

7 Instrumentalisierung des Engagements verhindern/Soziale Voraussetzungen schaffen: Sowohl in der Praxis als auch in der Wissenschaft wächst die Befürchtung, dass die seit vielen Jahren beklagte „Lückenbüßerfunktion des Ehrenamts für den Rückzug des Sozialstaats“ von einem rhetorischen Gemeinplatz der Ehrenamtsforschung zu einem Problem werden könnte, das die Grundlagen des bürgerschaftlichen Engagements aushöhlt. Es ist darauf zu achten, dass Ehrenamtliche nicht als billiger Ersatz für abgebautes Personal einspringen und damit indirekt zur Festigung der Massenarbeitslosigkeit beitragen.

Bürgerschaftliches Engagement kann nur dann geleistet werden, wenn die eigene soziale Lage gesichert ist und eigene Ressourcen in den Dienst der Gemeinschaft bzw. Gesellschaft gestellt werden können. Für das Engagement und die Teilhabe älterer Menschen erfordert das, dass ihr Alterseinkommen, ihre Wohn- und Lebenssituation sowie ihr gesundheitlicher Zustand ein zufriedenes und abgesichertes Leben ermöglichen – die Hinwendung zu anderen setzt voraus, dass die individuelle Sorge nicht nur um das eigene Leben kreisen muss. Damit verbunden ist der Kampf gegen soziale Prozesse der Ausschließung und Diskriminierung, sei es auf Grund materieller, gesundheitlicher, ethnischer, regionaler oder anderer Benachteiligungen.

8 Soziale Ungleichheiten des Engagements abbauen: Ehrenamtliches Engagement folgt auch im Alter einem klaren Muster der sozialen Ungleichverteilung nach Geschlecht, Bildung, Einkommen und Berufsstatus. Damit Maßnahmen der Engagementförderung nicht nur wie bisher die „happy few“ der sozial Bessergestellten treffen und damit zur Verschärfung sozialer Ungleichheiten beitragen, sollten vor allem auch bildungsferne und sozial schwächere Bevölkerungsgruppen mit ihren spezifischen Potenzialen und Wünschen angesprochen werden. Gerade diese Personen können durch milieu- und zielgruppengerechte Engagementangebote auch neue bzw. nachholende Bildungs- und Lernerfahrungen machen; aber nur dann, wenn soziale Schwellenängste abgebaut werden und höhergebildete bzw. sozial höher ste-

hende Personen nicht die jeweiligen Engagementfelder dominieren. Das beinhaltet auch die gezielte Förderung des Zugangs von Frauen und Männern zu bislang für sie jeweils untypischen Engagement- und Beteiligungsformen und damit eine tendenzielle Aufhebung der klassischen Trennung zwischen dem niedriger bewerteten sozialen Ehrenamt von Frauen und dem angeseheneren politischen Ehrenamt von Männern.

9 Berücksichtigung des bürgerschaftlichen Engagements bei Reformen der Versorgungssysteme für ältere und alte Menschen: Das bürgerschaftliche Engagement von Älteren für Ältere wird in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Dabei werden insbesondere neue intelligente Mischungen aus familialer, professioneller und ehrenamtlicher Pflege zur langfristigen Stabilisierung von Hilfebeziehungen und Pflegearrangements wichtiger werden. Die Entwicklungen auf dem Pflegemarkt und insbesondere die Wirkung des Pflegeversicherungsgesetzes auf die traditionellen Elemente bürgerschaftlichen Engagements in diesem Bereich wurden bereits von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages kritisch beurteilt. Ein Zurückdrängen des bürgerschaftlichen Engagements wird zwar weniger dem Pflegeversicherungsgesetz selbst zugeschrieben als eher dessen Umsetzung. Auf die Kompatibilität von professioneller, ehrenamtlicher und familiärer Hilfe und die Förderung von gemischten Hilfearrangements muss bei den Reformprojekten, die in der gesetzgeberischen Kompetenz des Bundes liegen, in Zukunft stärker Rücksicht genommen bzw. die Ermöglichung gemischter Hilfearrangements sollte systematisch gefördert werden.

Handlungsempfehlungen zum Kapitel Migration und Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft

1 Die Datenlage verbessern. Die Kommission empfiehlt, das statistische Dokumentationsdefizit vor allem bei den kleineren Nationalitätengruppen und bei den Frauen zu beheben. Die Migrantenbevölkerung muss in die Sozialberichterstattung einbezogen werden. Die Fokussierung auf eine einzige Nationalität (aus der Türkei) oder die Subsumierung aller Migranten unter das Merkmal Ausländer muss überwunden werden, denn sie verzerrt die Wahrnehmung in wissenschaftlich unzulässiger Weise. Es sind längsschnittbezogene Untersuchungen notwendig, die eine verlaufsorientierte Betrachtungsweise ermöglichen.

2 Potenziale älterer Migranten in Arbeitswelt und Wirtschaft fördern:

– Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen. Migranten wurden bisher überdurchschnittlich häufig mit Hilfe des Frühverrentungsinstrumentariums aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert. Es gilt, ihre Motivation für einen Wiedereintritt in das Arbeitsleben zu fördern. Daher sollten Migranten stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, wobei diese dringend notwendig mit der Sprachförderung kombiniert werden sollten.

– Nachfolgende Migrantengenerationen qualifizieren: Als beste Prävention vor Frühausgliederung und Arbeitslosigkeit gilt die Qualifikation der nachfolgenden Migrantengenerationen. Auch hier gilt, dass die Basis für eine gute berufliche Qualifikation durch die Schulbildung gelegt wird.

3 Potenziale in der Bildung entwickeln:

– Die Kommission betont, dass die Beherrschung der deutschen Sprache für alle Migranten in allen Altersgruppen ein Schlüssel zur Integration in die deutsche Gesellschaft ist. Sie ist die wichtigste Voraussetzung für Bildung bzw. Weiterbildung und eine der wichtigsten Bedingungen für den beruflichen Erfolg der nachfolgenden Migrantengenerationen.

– Bei älteren Migranten Deutschkenntnisse nach der Pensionierung erhalten: Bei den älteren Migranten, die bereits Deutsch sprechen, hat die Erhaltung ihrer Sprachkenntnisse Priorität. Ihnen sollten adäquate Sprachangebote gemacht werden. Bei alteingesessenen alten Migranten, die im eigenethnischen Milieu leben, ist die Funktionalität der deutschen Sprache gering. Bilingualismus der Migranten ist als ein kulturelles Kapital für Deutschland zu fördern. Weil die Sprache der ersten Migrantengeneration meist nicht Deutsch, sondern ausschließlich die Sprache des Herkunftslandes ist, ist diese auch die einzige Sprache in der die Kommunikation zwischen den Generationen stattfinden kann. Angesichts der Globalisierungsprozesse ist die Zweisprachigkeit in den Migrantenfamilien ein kulturelles Kapital für das ganze Land.

– Bildung und Ausbildung der zweiten und nachfolgenden Migrantengenerationen sollten zu den Prioritäten der Bildungspolitik gehören: Bei der vielseitigen Suche nach Gründen und Konzepten des Bildungserfolges sollten die Unterschiede zwischen den in Deutschland lebenden Nationalitätengruppen, von denen einige äußerst erfolgreich sind, berücksichtigt werden. Analysen, die sämtliche Migrantengruppen unter dem Begriff „Ausländer“ einerseits zusammenfassen und andererseits Migrantenkinder und Bildungsmisserfolg quasi als Synonyme benutzen, verstellen den Blick.

4 Potenziale im Gesundheitsbereich bei älteren Migranten nutzen:

– Spätere Beschäftigungsfähigkeit der Migranten fördern: Die Unterrepräsentanz von Migranten bei den Rehabilitationsverfahren muss überwunden werden, um die Chancen der späteren Beschäftigungsfähigkeit und des Erhalts von Arbeitsfähigkeit auch bei älteren Migranten zu nutzen.

– Bei Pflegebedürftigkeit Hilfepotenziale in den Familien erhalten: Vor dem Eintritt der ersten Migrantengeneration in das hohe Alter ist es wichtig, Strategien für die Erhaltung von Hilfepotenzialen in den Familien zu entwickeln. Es ist dringend notwendig, die Wohnsituation altengerecht für die häusliche Versorgung Pflegebedürftiger anzupassen.

- Fehlversorgung vermeiden: Altenhilfe und Migrantenarbeit vernetzen: Bei der Implementation von Hilfsmaßnahmen muss bei den Pflegenden der ersten Migrantengeneration auf die eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit in der deutschen Sprache, wie auch auf kulturelle Unterschiede in Gesundheits- und Krankheitsverhalten Rücksicht genommen werden. Um Fehlversorgung und Kosten für die Betroffenen und die Versorgungssysteme zu vermeiden, ist es notwendig, über die Vernetzungen zwischen den Institutionen der gesundheitlichen Versorgung und der Altenhilfe hinaus auch die Migrationsberatung und -sozialarbeit einzubeziehen.
- Initiativen für eine „Kultursensible Altenhilfe“ nutzen: Inzwischen bilden in nicht geringer Zahl Einrichtungen der Versorgung oder Träger von Fort- und Weiterbildung Fachkräfte im Bereich der interkulturellen Pflege im Hinblick auf „Zusatzkompetenzen“ für die eigeninstitutionelle Versorgung fort. Initiativen, wie das "Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe" und die Initiative "Charta für eine kultursensible Altenpflege" müssen fortgeführt werden.
- Ehrenamtliches Engagement der Migranten anerkennen und qualifizieren: Bei den alteingesessenen Migrantengruppen, vor allem bei den aus der Türkei Stammenden, bilden sich immer mehr eigene Versorgungsstrukturen heraus, weil die Nachfragegröße dieser Gruppe es ermöglicht. Insofern müssen die Chancen der Eigenorganisation gesundheitlich-sozialer Belange bei dieser Migrantengruppe, zu denen vor allem die Pflege zählt, erkannt werden. Allerdings muss die professionelle Pflege diese „ethnische Basisversorgung“ integrieren und vernetzen. Alle anderen kleineren Nationalitätengruppen können, schlicht mangels ausreichender Masse, keine eigene Infrastrukturen bilden, sodass sie auf die Regelversorgung angewiesen sind. Hier können Erfahrungen vorliegender erfolgreicher dezentraler Modelle aufgegriffen werden, um Versorgungsbedürfnissen und -bedarfen kulturspezifisch zu entsprechen. Dabei können, wo immer vorhanden, die ehrenamtlichen Potenziale der Migranten eingewiesen und fortgebildet werden.

5 Potenziale in der Familie erhalten:

- Mit wohnökologischen und familienorientierten Maßnahmen die Solidarität innerhalb der Migrantenfamilien erhalten: Familien ausländischer Herkunft brauchen spezifische Formen der Förderung und Beratung, auch in der jeweiligen Muttersprache. Aber auch die Regeldienste der Wohlfahrtsorganisationen und der Kommunen müssen sich den Migrantenfamilien öffnen. Hierzu trägt bei, dass die Institutionen der Migrantenbetreuung und der öffentliche Dienst immer häufiger qualifizierte Fachkräfte der zweiten Migrantengeneration einstellen.
- Die nachfolgenden Migrantengenerationen zu einer gerechteren Verteilung der Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern sozialisieren: Es ist notwendig, die nachfolgenden Migrantengenerationen dabei zu unterstützen, Synthesen vermittelnde Arrangements zwischen den gesellschaftlichen, familien- und kulturspezifischen Anforderungen zu finden. Zunehmend wird die Betreuung und Pflege der ersten Generation an Bedeutung gewinnen. In den allermeisten Fällen übernehmen die Frauen diese Aufgaben. Hier sollte das Prinzip einer gerechten Verteilung der Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern vor allem durch die institutionelle, insbesondere schulische Sozialisation der zweiten Migrantengeneration vermittelt werden. Wie bei den deutschen Familien geht es auch hier darum, die bisher ungenützten Potenziale der Männer, ob Ehemänner oder Söhne oder Väter in die Pflegearbeit zu integrieren.

6 Migrationsspezifische Potenziale erkennen und anerkennen:

- Räumliche Mobilität älterer Migranten erhalten: Ältere Migranten pendeln zwischen Herkunftsland und Aufnahmeland. Dieses Arrangement räumlicher Mobilität ist in Deutschland noch zu wenig erkannt und anerkannt. Weitere Maßnahmen müssen getroffen werden, damit den Rentnern keine sozialrechtlichen Benachteiligungen durch ihr Pendeln entstehen. In diesem Zusammenhang ließe sich z.B. an die zukünftige Gewährung eines umfassenden Krankenversicherungsschutzes oder Sicherung des Aufenthaltsstatus über einen sechsmonatigen Auslandsaufenthalt hinaus denken.
- Freiwilliges Engagement, soziale und politische Partizipation älterer Migranten fördern: Die sozialen Vernetzungen in der ethnischen Kolonie können viele Funktionen haben, z.B. im Bereich der laienmedizinischen Systeme und der gegenseitigen Unterstützung der Frauen, was für die Altenpflege in den Familien von Bedeutung ist. Diese Hilfepotenziale gilt es zu fördern und etwa die Beratung für pflegende Angehörige oder den Aufbau von präventiven Beratungsnetzwerken in den Orten, die von den Migranten besucht werden, professionell zu organisieren. Generell können hier bessere Vernetzungen familialer und anderer informeller Kreise mit den institutionellen Potenzialen erreicht und Kompetenzen erhöht werden. Wichtigste Zielgruppe sind hierbei die Frauen in allen Migrantengruppen.
- Migrantenselbstorganisationen zivilgesellschaftlich weiterentwickeln: Die Kommission ist der Meinung, dass die ethnischen Selbstorganisationen vor allem auf der Ebene der Kommunen zivilgesellschaftlich entwickelt und durch gemeinwesenorientierte Ansätze für eine Verbesserung der lokalen Lebensverhältnisse in den Migrantenquartieren erschlossen werden müssen. Ältere Migranten, die sich im Rahmen dieser Selbstorganisationen engagieren, sollten öffentlich anerkannt werden. Auch ihnen sollten Gratifikationen, wie sie im Zusammenhang mit der deutschen Bevölkerung diskutiert werden, bei der Nutzung von öffentlichen Nahverkehrsmitteln, Besuch von Schwimmbädern etc. erteilt werden. Die Kommission empfiehlt ältere Migranten angemessen in den Seniorenvertretungen und Beiräten auf allen Ebenen zu integrieren.

Literaturverzeichnis

Adamy, W. (2003): Herausforderungen einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung, oder: wem nutzt eine alternsgerechte Gestaltung der Arbeitswelt? In: U. Engelen-Kefer & K. Wiesehügel (Hrsg.): Sozialstaat - solidarisch, effizient, zukunftssicher. Alternativen zu den Vorschlägen der Rürup-Kommission. Hamburg: VSA-Verlag, S. 86-103.

Aktionsbündnis für Qualifizierung und Bildung (2004): Zur Situation und Zukunft der beruflichen Weiterbildung. Hamburg: AQUA Aktionsbündnis für Qualifizierung und Bildung.

Alber, J. & Schölkopf, M. (1999): Seniorenpolitik. Die soziale Lage älterer Menschen in Deutschland und Europa. Amsterdam: Fakultas.

Alt, J. (2003): Leben in der Schattenwelt - Problemkomplex illegale Migration. Neue Erkenntnisse zur Lebenssituation illegaler Migranten in München, Leipzig und anderen Städten. Karlsruhe: Loeper Literaturverlag.

Amann, A. (2004): Unentdeckte und ungenützte Ressourcen und Potenziale des Alter(n)s. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Wien.

Ammermüller, A.; Weber, A. M. & Westerheide, P. (2005): Die Entwicklung und Verteilung des Vermögens privater Haushalte unter besonderer Berücksichtigung des Produktivvermögens. Mannheim.

Amrhein, L. (2002): Dialog der Generationen durch altersintegrative Strukturen? Anmerkungen zu einer gerontologischen Utopie. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 35(4), S. 315-327.

Antonucci, T. C. (2001): Social relations: an examination of social networks, social support, and sense of control. In: J.E. Birren & K.W. Schaie (Hrsg.): Handbook of th psychology of aging. 5 ed. San Diego: Academic Press, S. 427-453.

Arens, T. & Quinke, H. (2003): Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotenziale privater Haushalte in Deutschland. Gutachten für die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens Bd. 3. Bielefeld: Bertelsmann.

Armstrong, M. J. & Goldsteen, K. S. (1990): Friendship support patterns older American women. In: Journal of Aging Studies (4), S. 391-404.

Arnkil, R.; Hietikko, M.; Mattila, K. Nieminen, J. Rissanen, P. & Spangar, T. (2002): The national programme on ageing workers – evaluation. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, Finland 2002: 5. (http://pre20031103.stm.fi/english/current/ageprog/)

Attias-Donfut, C. (2000): Familialer Austausch und soziale Sicherung. In: M. Kohli & M. Szydlik (Hrsg.): Generationen in Familie und Gesellschaft. Opladen: Leske u. Budrich, S. 222-237.

Aust, F. & Schröder, H. (2004): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Bonn.

Baas, S. & Buba, H. P. (2001): Zum Stand der Forschung. In: H.P. Buba & L.A. Vaskovics (Hrsg.): Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare. Köln: Bundesanzeiger, S. 329-351.

Bäcker, G. (1999): Leistung und Erfahrung, Altern in der Arbeitsgesellschaft. In: A. Niederfranke, G. Naegele & E. Frahm (Hrsg.): Funkkolleg Altern 2. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 53-96.

Bäcker, G. (2003): Berufstätigkeit und Verpflichtungen in der familiären Pflege - Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt. In: B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2003. Heidelberg: Springer, S. 132-145.

Backes, G. M. (1987): Frauen und soziales Ehrenamt. Zur Vergesellschaftung weiblicher Selbsthilfe. Beiträge zur Sozialpolitik-Forschung; 1. Augsburg.: Maro Verlag.

Backes, G. M. (1997): Alter(n) als „Gesellschaftliches Problem“? Zur Vergesellschaftung des Alter(n)s im Kontext der Modernisierung. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Backes, G. M. (2000): Geschlechtsspezifische Lebenslagen in West und Ost. Altern in den alten und neuen Bundesländern. In: G. M. Backes & W. Clemens (Hrsg.): Lebenslagen im Alter. Opladen, S. 93-113.

Backes, G. M. & Clemens, W. (2003): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Alternsforschung. Grundlagentexte Soziologie. Weinheim, München: Juventa.

Bade, K. J. (2001): Integration und Illegalität in Deutschland (Rat für Migration). Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS).

Badura, B. (2003): Gesund älter werden - Betriebliche Peronal und Gesundheitspolitik in Zeiten demographischen Wandels. In: B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Berlin: Springer, S. 33-42.

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (2004a): Solidarität von Familien: Gegenseitige Unterstützung und Grenzen der Belastbarkeit. Empfehlungen der BAGSO zum 7. Familienbericht 2005 -

Zukunft Familie . Ergebnis des Workshops vom 28. und 29. September 2004 in Bonn. Bonn: BAGSO.

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (2004b): Nutzergerechte Produkte & Dienstleistungsservice für Ältere? Dokumentation von zwei Workshops. Bonn.

Bahlo, E. & Kern, M. (1999): Was muss geschehen? Forderungen und Maßnahmen zu mehr Patientenorientierung. In: Perspective on Managed Care 2(1), S. 20-30.

Barkholdt, C. (1998): Destandardisierung der Lebensarbeitszeit - Eine Chance für die alternde Erwerbsarbeitsgesellschaft? Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Barkholdt, C. (2004): Umgestaltung der Altersteilzeit: von einem Ausgliederungs- zu einem Eingliederungsinstrument. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung". Dortmund.

Barkholdt, C. & Lasch, V. (2004): Wirtschaftskraft älterer Arbeitnehmerinnen. Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung". Dortmund, Kassel.

Barmby, T. A.; Ercolani, M. G. & Treble, J. G. (2002): Sickness absence: An international comparison. In: The Economic Journal (112), S. 315-331.

Barmer Ersatzkasse (2004): Gesundheitsreport 2004. Gesundheit, Fitness und Produktivität - Betriebliche Gesundheitsförderung bewegt was. Wuppertal: Barmer Ersatzkasse.

Basch, L.; Glick Schiller, N. & Szanton, B. (1994): Nations unbound: Transnational projects, postcolonial predicaments and deterritorialized nation-states. Amsterdam: Gordon and Breach Publishers.

Bauer, F.; Groß, H.; Lehmann, K. & Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: ISO (Bericht des ISO 70).

Bauer, T. K.; von Loeffelholz, H. D. & Schmidt, C. M. (2004): Wirtschaftsfaktor ältere Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Stand und Perspektiven. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung". Essen.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2002): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin, Bonn.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2003): Migranten sind aktiv. Zum gesellschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Fachtagung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin, Bonn.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2004): Daten - Fakten - Trends. Strukturdaten der ausländischen Bevölkerung. Stand 2004. Berlin.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.

Becker, G. (1993): Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education. Chicago: National Bureau of Economic Research.

Becker, I. & Hauser, R. (2004): Verteilung der Einkommen 1999 - 2003. Bericht zur Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung. Frankfurt a. M.: Universität.

Becker, R. (1997): Häusliche Pflege von Angehörigen: Beratungskonzeptionen für Frauen. Frankfurt a. M.

Behrens, J. (1999): Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen begrenzter Tätigkeitsdauer und langfristiger Erwerbstätigkeit. In: M. Gussone, A. Huber, M. Morschhäuser & J. Petrenz (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag, S. 101–186.

Behrens, J. (2003): Fehlzeit, Frühberentung: Länger erwerbstätig durch Personal- und Organisationsentwicklung. In: B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Berlin: Springer, S. 115-136.

Beisheim, M.; Dreher, S.; Walter, G. & Zangl, B. (1999): Im Zeitalter der Globalisierung? Thesen und Daten zur gesellschaftlichen und politischen Denationalisierung. Baden-Baden: Nomos.

Bellmann, L. & Leber, U. (2004): Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: G. Schmid, M. Gangl & P. Kupka (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 286. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, S. 19-36.

Bengtson, V. L.; Rosenthal, C. & Burton, L. (1996): Paradoxes of family and aging. In: R. H. Binstock & L. K. George (Hrsg.): Handbook of aging and the social sciences. San Diego: Academic Press, S. 253-282.

Bertelsmann Stiftung (1997): Mit 60 auf das Abstellgleis? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Bertelsmann Stiftung; Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände; Funk, L. & Klös, H.-P. (2003): Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer. Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Bertelsmann Stiftung & Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2004): Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik. Vorschläge der Expertenkommission. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Bexfield, H. (1995): Gesundheitsförderung und Patientenpartizipation. In: W. Damkowski, S. Görres & K. Luckey (Hrsg.): Patienten im Gesundheitssystem - Patientenunterstützung und -beratung. Augsburg: Maro Verlag, S. 217-226.

Bielenski, H.; Bosch, G. & Wagner, A. (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt a. M.: Campus.

Birg, H. (2001): Die demographische Zeitenwende. Der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa. München: Beck.

Bispinck, R. & WSI-Tarifarchiv (2005): Senioritätsregeln in Tarifverträgen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung". Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

BKK Bundesverband der Betriebskrankenkassen (2004): BKK-Gesundheitsreport 2004. Gesundheit und sozialer Wandel. Essen: BKK-Bundesverband.

Blando, J. A. (2001): Twice hidden: Older gay and lesbian couples, friends, and intimacy. In: Generations 25(2), S. 87-89.

Blinkert, B. (2005): Pflege und soziale Ungleichheit - Pflege und „soziale Milieus". In: K. R. Schroeter & T. Rosenthal (Hrsg.): Soziologie der Pflege. Weinheim: Juventa, S. 141-156.

Blinkert, B. & Klie, T. (1999): Pflege im sozialen Wandel. Studie zur Situation häuslich versorgter Pflegebedürftiger. Hannover: Vincentz.

Blinkert, B. & Klie, T. (2004): Solidarität in Gefahr? Pflegebereitschaft und Pflegebedarfentwicklung im demografischen und sozialen Wandel. Hannover: Vincentz.

Blöndal, S.; Filed, S. & Girouard, N. (2002): Investment in human capital through upper-secondary and tertiary education. In: OECD Economic Studies Nr. 34. Paris: OECD, S. 41-89.

Bochow, M. (1994): Schwuler Sex und die Bedrohung durch AIDS - Reaktionen homosexueller Männer in Ost- und Westdeutschland. Ergebnisbericht zu einer Befragung im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Berlin: Deutsche AIDS Hilfe.

Borchert, J. & Reimann, A. (2004): Die Umsetzung des Pflegeurteils. Arbeitspapier/Dokumentation Nr. 133. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung.

Börsch-Supan, A. (2004): Das Ende der Illusionen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. Beilage Altersvorsorge, S. B3.

Börsch-Supan, A.; Düzgün, I. & Weiss, M. (2005): Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung. MEA-Arbeitspapier 73. Mannheim: Research Institute for the Economics of Aging.

Börsch-Supan, A. & Sommer, M. (2003): Demographie und Kapitalmärkte. Die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf Aktien-, Renten- und Immobilienvermögen. Köln: Deutsches Institut für Altersvorsorge.

Bosch, G. (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit: Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a. M.: Campus.

Bosch, G. (2000): Neue Lernkulturen und Arbeitnehmerinteressen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000: Lernen im Wandel - Wandel durch Lernen. Münster: Waxmann, S. 227-270.

Bosch, G. (2003a): Ältere Arbeitnehmer. Bericht Deutschland. In: Europäische Kommission (Hrsg.): Beschäftigungsobservatorium. Luxemburg, S. 88-100.

Bosch, G. (2003b): Betriebliche Reorganisation und neue Lernkulturen. In: F. Bsirske, H. Endl, L. Schröder & M. Schwemmle (Hrsg.): Wissen ist was wert. Hamburg: VSA-Verlag, S. 118-129.

Bosch, G. (2004a): Finanzierung Lebenslangen Lernens. Der Weg in die Zukunft. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 33(6), S. 5-10.

Bosch, G. (2004b): Finanzierung Lebenslangen Lernens. Der Weg in die Zukunft. Die wichtigsten Ergebnisse der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. In: Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Forum Erwachsenenbildung - Beiträge und Berichte. Bd. 4. Frankfurt a. M., S. 26-32.

Bosch, G. (2004c): Thematische Berichte zur Beschäftigung von Immigranten: Deutschland. In: Europäisches Beschäftigungsobservatorium (Hrsg.): Bericht vom Herbst 2003. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Euopäischen Gemeinschaften, S. 52-59.

Bosch, G. (2005a): Den Kuchen zwischen Jung und Alt aufteilen. In: Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Generationenwechsel 12(2), S. 42-45.

Bosch, G. (2005b): Wissensmanagement - Neue Modelle beruflicher Weiterbildung. In: H. Meffert & P. Steinbrück (Hrsg.): Trendbuch NRW. Perspektiven einer Metropolregion. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 169-186.

Bosch, G.; Hennicke, P.; Hilbert, J. & Kristof, K. (Hrsg.) (2002): Die Zukunft der Dienstleistungen und ihre Auswirkungen auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität. Frankfurt a. M., New York: Campus.

Bosch, G. & Knuth, M. (2003): Recent developments in the labour market. In: W. Müller-Jentsch & H. J. Weitbrecht (Hrsg.): The changing contours of German industrial relations. München: Hampp, S. 137-156.

Bosch, G. & Schief, S. (2005a): Politik für ältere Beschäftigte oder Politik für alle. Zur Teilnahme älterer Erwerbspersonen am Erwerbsleben in Europa. IAT-Report 2005-4. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Bosch, G. & Schief, S. (2005b): Ältere Beschäftigte in Europa: Neue Formen sozialer Ungleichheit. In: WSI - Mitteilungen (1), S. 32-39.

Braun, J.; Burmeister, J. & Engels, D. (Hrsg.) (2004): SeniorTrainerin: Neue Verantwortungsrolle und Engagement in Kommunen. Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“. Bericht zur ersten Programmphase. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis, Nr. 84. Leipzig: ISAB-Verlag.

Braun, J. & Deutsche Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie, Fachbereich IV (1998): Seniorenbüros, ein neuer Einrichtungstyp der offenen Altenarbeit. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms Seniorenbüro. In: R. Schmidt, H. Braun, K. I. Giercke, T. Klie & Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Neue Steuerungen in Pflege und Sozialer Altenarbeit. Regensburg: Transfer-Verlag, S. 237-243.

Braun, J.; Kettler, U.; Becker, I. & Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (1996): Selbsthilfe und Selbsthilfeunterstützung in der Bundesrepublik Deutschland. Aufgaben und Leistungen der Selbsthilfekontaktstellen in den neuen und alten Bundesländern. Abschlussbericht. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis Nr. 50. Leipzig: ISAB-Verlag.

Braun, J. & Wahlen, G. (2001): Die Freiwilligen: das Sozialkapital des neuen Jahrtausends. Förderpolitische Konsequenzen aus dem Freiwilligensurvey 1999: Fachtagung des BMFSFJ am 29./30. März 2001 in Bonn. ISAB-Berichte aus Forschung und Praxis. Bd. 71. Leipzig: ISAB-Verlag.

Braun, M. (2003): Gesundheitspräventive Arbeitsgestaltung und Unternehmensentwicklung. In: Das Gesundheitswesen 65(12), S. 698-703.

Braun, S. (2002): Soziales Kapital, sozialer Zusammenhalt und soziale Ungleichheit. Integrationsdiskurse zwischen Hyperindividualismus und der Abdankung des Staates. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament (B29/30), S. 6-12.

Brendgens, U. & Braun, J. (2001): Freiwilliges Engagement der Seniorinnen und Senioren. In: S. Picot (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland - Freiwilligensurvey 1999. Stuttgart: Kohlhammer, S. 209-301.

Breyer, F. (2000): Kapitaldeckungs- versus Umlageverfahren. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik (1), S. 383-405.

Brussig, M. (2005): Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002. Altersübergangs-Report 2005-02. Düsseldorf, Gelsenkirchen: Hans-Böckler-Stiftung; Institut Arbeit und Technik.

Brussig, M.; Knuth, M. & Weiß, W. (2004): Arbeiten ab 50 in Deutschland. Eine Landkarte der Erwerbstätigkeit auf der Grundlage des Mikrozensus 1996 bis 2001. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Gelsenkirchen.

Buba, H.-P. & Vaskovics, L. A. (2001): Benachteiligung gleichgeschlechtlich orientierter Personen und Paare. Köln.

Büchel, F. & Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37(2), S. 73-126.

Bühlmann, M. & Freitag, M. (2004): Individuelle und kontextuelle Determinanten der Teilhabe an Sozialkapital. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56(2), S. 327-349.

Bundesagentur für Arbeit (2002): Arbeitsmarkt 2001. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2004): Arbeitsmarkt 2003. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. 52. Jahrgang (Sondernummer), Juli 2004. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2005a): Arbeitsmarkt 2004. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. 53. Jahrgang, August 2005. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2005b): Statistik. Detaillierte Informationen „Förderung der beruflichen Weiterbildung (fbW)“. Zeitreihe für Eintritte.

Bundesagentur für Arbeit (2005c): Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Juni 2005. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2005d): Arbeitsmarkt in Zahlen - Aktuelle Daten. Dezember 2004. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2003): Sicher, gesund und wettbewerbsfähig. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2004): BIBB-Studie belegt: Privatpersonen investieren Milliarden in ihre berufliche Weiterbildung. Pressemitteilung vom 22.04.04. Nr. 14/2004. Bonn: BIBB.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2004): Bevölkerung. Fakten - Trends - Ursachen - Erwartungen. Die wichtigsten Fragen. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Bundesministerium des Innern (2001): Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“. Zuwanderung gestalten, Integration fördern. Berlin: Bundesministerium des Innern.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001): Alterssicherung in Deutschland 1999 (ASID '99). Tabellenband. Forschungsbericht 289/T. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung 2001. Bonn: BMA.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn: BMBF.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004): Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildung in Deutschland. Berlin: BMBF.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, Berlin: BMBF.

Bundesministerium für Familie und Senioren (1993): Erster Altenbericht der Bundesregierung. Die Lebenssituation älterer Menschen in Deutschland. Bonn: BMFS.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1997): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Bearbeitet von Brigitte Beck, Gerhard Naegele (Projektleitung) und Monika Reichert. Schriftenreihe Band 106/1: Stuttgart, Berlin, Köln.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1998): Zweiter Altenbericht. Wohnen im Alter. Bonn: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000): Sechster Familienbericht zum Thema Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen, Belastungen, Herausforderungen. Berlin: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2001): Dritter Altenbericht. Alter und Gesellschaft - Zur Lage der älteren Generation. Berlin: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002a): Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland: Risiken, Lebensqualität und Versorgung Hochaltriger - unter besonderer Berücksichtigung demenzieller Erkrankungen. Berlin: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002b): Freiwilligen Agenturen, Börsen, Zentren. Schlüssel zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Berlin: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002c): Unternehmen und Gesellschaft. Praxisbeispiele vom unternehmerischen Bürgerengagement mittels Personaleinsatz bis hin zu Projekteinsätzen in sozialen Aufgabenfeldern als Teil der Personalentwicklung. Dokumentation. Berlin, Bonn: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Altenhilfestrukturen der Zukunft. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Bundesmodellprogramm. Berlin: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005a): Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in Privathaushalten. Ergebnisse der Studie MuG III. Berlin: BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005b): Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung (MuG III). Ausgewählte Repräsentativergebnisse. Berlin: BMFSFJ.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003a): Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme - Bericht der Kommission. Berlin: BMGS.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2003b): Bericht der Bundesregierung nach § 160 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen. Drucksache 15/1295. Berlin: Bundestag.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (2004): Dritter Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung. Bonn: BMGS.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): Alterung und Familienpolitik. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats. (http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Ministerium/beiraete,did=6458.html).

Bundesregierung (2004a): Positive Zwischenbilanz zur Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Berlin: Bundesregierung.

Bundesregierung (2004b): Verbraucherpolitischer Bericht 2004 der Bundesregierung. Berlin: BMVEL.

Bundesregierung (2005): Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin: Bundesregierung.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb - Ein Leitfaden für Unternehmer. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 115. Bonn: Bund-Länder-Kommission für Bildunsplanung und Forschungsförderung.

Büttner, R. & Knuth, M. (2004): Spätere Zugänge in Frührenten - Regelaltersrente auf dem Vormarsch. Altersübergangs-Report 2004-01. Düsseldorf, Gelsenkirchen: Hans-Böckler-Stiftung; Institut Arbeit und Technik.

Calmbach, B. & Rauchfleisch, U. (1999): Lesbenfeindliche Einstellungen in sozialen Berufen. In: Wege zum Menschen. Monatszeitschrift für Seelsorge und Beratung, heilendes und soziales Handeln 51, S. 39-45.

Cirkel, M.; Frerichs, F. & Gerling, V. (2000): Seniorenwirtschaft. In: Impulse - Zeitschrift der Forschungsgesellschaft Gerontologie (FfG) und des Instituts für Gerontologie an der Universität Dortmund. Sonderausgabe Mai 2000, S. 1-4.

Cirkel, M.; Hilbert, J. & Schalk, C. (2004): Produkte und Dienstleistungen für mehr Lebensqualität im Alter. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Gelsenkirchen.

Clemens, W. (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource? Opladen: Leske u. Budrich.

Clemens, W. (2003): Modelle und Maßnahmen betrieblicher Anpassung älterer Arbeitnehmer. In: M. Herfurth, M. Kohli & K.F. Zimmermann (Hrsg.): Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Problembereiche und Entwicklungstendenzen der Erwerbsbeteiligung Älterer. Opladen: Leske u. Budrich, S. 93-129.

Cohen, A. (2002): Leistungsanforderungen und Leistungsmöglichkeiten. In: B. Schlag, K. Megel & BMFSFJ (Hrsg.): Mobilität und gesellschaftliche Partizipation im Alter. Berlin: BMFSFJ, S. 292-310.

Conrad, H. (2002): Die Pflegeversicherung in Japan: Ein Überblick. In: Impulse - Zeitschrift der Forschungsgesellschaft Gerontologie (FfG) und des Instituts für Gerontologie an der Universität Dortmund, S. 2-4.

Conrad, H.; Gerling, V. & Naegele, G. (2005): Haushaltsbezogene Dienstleistungen in Japan: Neue Geschäftsfelder im silver market. Unveröffentlichte Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dortmund, Tokio.

Crohan, S. E. & Antonucci, T. C. (1989): Friends as a source of social support in old age. In: R. G. Adams & R. Blieszner (Hrsg.): Older adult friendship: Structure and process. Newbury Park: Sage, S. 129-146.

Daatland, S. O. & Herlofson, K. (2003): „Lost solidarity“ or „change solidarity“: a comparative European view of normative solidarity. In: Ageing & Society 23(5), S. 537-560.

Dannecker, M. (2000): Über schwule Erwachsene, zum Fetisch Jugend und zur Midlife-Crisis bei schwulen Männern. „Jung zu sein, das ist nicht schwer, erwachsen sein dagegen sehr?“ Erste schwule Erwachsenenfachtagung für die Generation zwischen Jugend und Alter (30-60 Jahre). Dokumentation der Kölner Fachtagung am 2.10.1999. Köln: Schwules Netzwerk NRW.

Dannecker, M. & Reiche, R. (1974): Der gewöhnliche Homosexuelle. Eine soziologische Untersuchung über männliche Homosexuelle in der Bundesrepublik. Frankfurt a. M.: Campus.

Dethloff, N. (2001): Die eingetragene Lebenspartnerschaft - ein neues familienrechtliches Institut. In: Neue Juristische Wochenzeitschrift 36, S. 2598-2604.

Deutsche Angestelltenkrankenkasse (DAK) (2004): DAK-Gesundheitsreport 2004. Hamburg: Deutsche Angestelltenkrankenkasse.

Deutsche Bank Research (2002): Die demographische Herausforderung. Frankfurt a. M.

Deutscher Bundestag (1998): Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik. Zur Sache 8/1998. Berlin.

Deutscher Bundestag (2001): Gutachten 2000/2001 des Sachverständigenrates für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen. Bedarfsgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit Band I: Zielbildung, Prävention, Nutzerorientierung und Partizipation. Band II: Qualitätsentwicklung in Medizin und Pflege. BT-Drs. 14/5660. Bonn.

Deutscher Bundestag (2002): Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik. Abschlussbericht. Zur Sache 3/2002. Berlin.

Deutsches Institut für Urbanistik; Floeting, H.; Reimann, B. & Schuleri-Hartje, U.-K. (2005): Entwicklung der Migrantenökonomie in den Stadtquartieren deutscher Großstädte. Berlin.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2001): Schulbesuch und Berufsausbildung von jungen Ausländern - kaum noch Fortschritte. DIW Wochenbericht 10/01. Berlin.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2002): Migration und Sozialstaat. Empirische Evidenz und wirtschaftspolitische Implikationen für Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung Heft 2).

Deutsches Rotes Kreuz (2000): ADENTRO. Maßnahmen zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe von spanisch sprechenden Seniorinnen und Senioren in Deutschland. Abschlussbericht eines Modellprojekts. Bonn: Universitätsbuchdruckerei.

Deutschland aktiv (2004): Deutschland aktiv. Der Bericht der Initiative für Bürger-Engagement „für mich, für uns, für alle“. (http://www.buerger-engagement.de/3_expedition/initiativenbericht_2004/Initiativenbericht_04.pdf).

Diehl, C.; Urban, J. & Esser, H. (1998): Die soziale und politische Partizipation von Zuwanderern in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Dienel, C. (2004): Familien als Dienstleister des Sozialstaates: Die Pflege älterer Familienmitglieder im europäischen Vergleich. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „7. Familienbericht der Bundesregierung“. Magdeburg.

Dietzel-Papakyriakou, M. (1993a): Ältere ausländische Menschen in der Bundesrepublik. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Expertisen zum Ersten Altenbericht der Bundesregierung. Band III. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, S. 1-154.

Dietzel-Papakyriakou, M. (1993b): Altern in der Migration. Die Arbeitsmigranten vor dem Dilemma: zurückkehren oder bleiben? Stuttgart: Enke.

Dietzel-Papakyriakou, M. (1999): Wanderungen alter Menschen. Das Beispiel der Rückwanderung älterer Arbeitsmigranten. In: G. Naegele & R. M. Schütz (Hrsg.): Soziale Gerontologie. Lebenslagen im Alter und Sozialpolitik für ältere Menschen. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 141-156.

Dietzel-Papakyriakou, M. (2000): Elderly foreigners, elders of foreign heritage in Germany. In: Revue Européenne des Migrations Internationales 16(3).

Dietzel-Papakyriakou, M. (2003): Zentrale Befunde und Perspektiven des Berichts der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik. In: Sozialer Fortschritt 52(5-6), S. 130-135.

Dietzel-Papakyriakou, M.; Leotsakou, A. & Raptaki, M. (2004): Mobilität von Migrantinnen und Migranten im Alter. Wissenschaftliches Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin: BMFSFJ.

Dietzel-Papakyriakou, M. & Olbermann, E. (1996): Soziale Netzwerke älterer Migranten. Zur Relevanz familiärer und innerethnischer Unterstützung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 29(1), S. 34-41.

Dingeldey, I. (2005): Zehn Jahre aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Dänemark. In: WSI-Mitteilungen 1, S. 18-24.

Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen. Die Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das Lebenslange Lernen. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Donges, J. B. (2005): Das Wachstum nimmt ab. In: Handelsblatt, S. 39.

Dreher, S. (2003): Vom Wohlfahrtsstaat zum Wettbewerbsstaat? Die Bedeutung der Migration in der Globalisierungsdebatte. In: U. Hunger & B. Santel (Hrsg.): Migration im Wettbewerbsstaat. Opladen: Leske u. Budrich.

Ebbinghaus, B. (2003): Exit from labor. Reforming early retirement and social partnership in Europe, Japan, and the USA. Habilitationsschrift. Köln: Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität.

Eberling, M.; Hielscher, V.; Hildebrand, E. & Jürgens, K. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: edition sigma.

Ebert, O.; Hartnuß, B.; Rahn, E.; Schaaf-Derichs, C.; Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend & Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (2002): Freiwilligenagenturen in Deutschland. Ergebnisse einer Erhebung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa). Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 227. Stuttgart: Kohlhammer.

Eggen, B. (2001): Gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften. Teil 2: Familiale und ökonomische Strukturen gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaften mit und ohne Kindern. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl (12), S. 579-583.

Eisen, R. (2004): Kapitaldeckungs- versus Umlageverfahren in der Sozialen Sicherung - Fünf Mythen über die Vorteile des Kapitaldeckungsverfahrens. In: H. Rische & W. Schmähl (Hrsg.): Gesundheits- und Alterssicherung - gleiche Herausforderungen, gleiche Lösungen? Münster: LIT Verlag, S. 91-100.

Engeln, A. (2003): Zur Bedeutung von Aktivität und Mobilität für die Entwicklung im Alter. In: Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie 16(3), S. 117-129.

Engeln, A.; Schlag, B. & Deubel, K. (2002): Verbesserung der Attraktivität öffentlicher Verkehrsangebote für ältere Autofahrerinnen und Autofahrer. Probleme und praktikable Lösungen. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Engstler, H. (2004): Erwerbsbeteiligung in der zweiten Lebenshälfte und der Übergang in den Ruhestand. In: C. Tesch-Römer (Hrsg.): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, S. 113- 121.

Engstler, H. & Menning, S. (2003): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend.

Engstler, H.; Menning, S.; Hoffmann, E. & Tesch-Römer, C. (2004): Die Zeitverwendung älterer Menschen. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Alltag in Deutschland - Analysen zur Zeitverwendung. Band 43 der Schriftenreihe Forum der Bundesstatistik. Stuttgart: Metzler-Poeschel, S. 216-246.

Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (2002): Bürgerschaftliches Engagement - auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Endbericht. Schriftenreihe: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages. Bd. 4. Opladen: Leske u. Budrich.

Ericsson, K. A.; Krampe, R. T. & Tesch-Römer, C. (1993): The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. In: Psychological Review (100), S. 363-406.

Erlinghagen, M. (2003): Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 55(4), S. 737-757.

Ernst, J. (1995): Frühverrentung in Ostdeutschland. Ergebnisse einer empirischen Erhebung zu den Bedingungen und sozialen Folgen des vorzeitigen Ruhestandes. Frankfurt a. M., Berlin, Bern: Lang.

Europäische Kommission (2003): Beschäftigung in Europa 2003. Luxemburg: Europäische Kommission.

Europäische Kommission (2004): Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle. Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Luxemburg: Europäische Kommission.

Europäische Zentralbank (EZB) (2004): Jahresbericht 2004.

Evers, A. (1999): Förderung bürgerschaftlichen Engagements - Zur Bedeutung von kooperativen Netzwerken und der Nutzung sozialen Kapitals. In: J. Bogumil & H. J. Vogel (Hrsg.): Netzwerk: Kommunen der Zukunft: Eine

Gemeinschaftsinitiative der Bertelsmann-Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung und der KGSt. Bürgerschaftliches Engagement in der kommunalen Praxis. Initiatoren, Erfolgsfaktoren und Instrumente, S. 127-133.

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2002): Auf dem Weg zur Finanzierung lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Bielefeld.

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“: Der Weg in die Zukunft. BT-Drs. 15/3636. Berlin: Deutscher Bundestag.

Fachinger, U. (2004): Einkommensverwendung im Alter. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Bremen.

Fachinger, U.; Oelschläger, A. & Schmähl, W. (2004): Alterssicherung von Selbstständigen. Münster: LIT Verlag.

Faist, T. & Özverenz, E. (Hrsg.) (2004): Transnational social spaces. Agents, networks and institutions. Adelshot: Avebury.

Faure, E. (1972): Learning to be. The world of education today and tomorrow. Paris: UNESCO.

Filipp, S. H. & Mayer, A. K. (1999): Bilder des Alters. Altersstereotype und die Beziehungen zwischen den Generationen. Stuttgart: Kohlhammer.

Fischer, B. (2003): Seniorenwirtschaft in Nordrhein-Westfalen. Ein Instrument zur Verbesserung der Lebenssituation älterer Menschen. Bericht der Ministerin für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Eigenverlag.

Förster, M. (1991): Eine Anmerkung zur Entwicklung der Erwerbsquoten in der DDR zwischen 1981 und 1989. In: Projektgruppe „Das Sozio-ökonomische Panel“ (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel: Basisdaten und -analysen zur Entwicklung in den Neuen Bundesländern. Frankfurt a. M., New York: Campus, S. 139-147.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) vom 25.06.2004 (2004): Die Insolvenzwelle ebbt kaum ab. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung.

Frerichs, F. (1998): Älter werden im Betrieb. Beschäftigungschancen und -risiken im demographischen Wandel. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Gaitanides, S. (2003): Freiwilliges Engagement und Selbsthilfepotential von Familien ausländischer Herkunft und Migrantenselbstorganisationen - Anforderungen an die Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik. Berlin, Bonn: Bonner Universitäts- Buchdruckerei.

Gensicke, T. (2004): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engegement (unveröff. Manuskript). München: TNS Infratest Sozialforschung.

Gerlach, H. (2002): Wie erleben homosexuelle Männer pflegerische Situationen? In: Pflegezeitschrift (9), S. 2-6.

Gerling, V. (2005): Migranten/innen als neue Zielgruppen der Wirtschaft unter besonderer Berücksichtigung des Ruhrgebiets. Forschungsbericht. Dortmund: Forschungsgesellschaft für Gerontologie.

Gerling, V. & Conrad, H. (2002): Wirtschaftskraft Alter in Japan: Handlungsfelder und Strategien. Unveröffentlichte Expertise im Auftrag des BMFSFJ. Dortmund, Tokio.

Gerling, V.; Naegele, G. & Scharfenorth, K. (2004): Der private Konsum älterer Menschen - „Wirtschaftskraft Alter“ als ein neues Feld für Konzeptualisierung und Weiterentwicklung der These von der „Altersproduktivität“. In: Sozialer Fortschritt 53(11-12), S. 293-301.

GeroStat (2005): Statistisches Informationssystem. Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA). (www.gerostat.de).

Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) (2002): 50plus 2002 - Der Bericht-Band 1. Nürnberg.

Gille, C. (2003): Homosexuelle Männer im Alter. Über Aspekte von gutem Leben im Alter und die Unterstützungsmöglichkeiten, die durch die schwule Gemeinschaft und durch professionelle Altenhilfe geschaffen werden können. Berlin: Evangelische Fachhochschule Berlin.

Göbel, D. (1983): Lebenseinkommen und Erwerbsbiographie. Frankfurt a. M., New York: Campus.

Goebel, J.; Habich, R. & Krause, P. (2004): Einkommen - Verteilung, Armut und Dynamik. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2004. Bonn, S. 623-638.

Gräf, B. (2003): Deutsches Wachstumspotenzial: Vor demografischer Herausforderung. Deutsche Bank Research, Aktuelle Themen Nr. 277.

Grossmann, A. H.; D'Augelli, A. R. & Hershberger, S. L. (2000): Social support networks of lesbian, gay, and bisexual adults 60 years of age and older. In: Journal of Gerontology 55B(3), S. 171-179.

Grünewald, U. & Moraal, D. (2002): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland - fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (3), S. 18-23.

Grünewald, U.; Moraal, D. & Schönefeld, G. (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld: Bertelsmann.

Hänsch, U. (2002): Lebenswege lesbischer Frauen. Zehn biografische Portraits. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen.

Hareven, T. K. (1994): Aging and generational relations: A historical and life course perspective. In: Annual Review of Sociology 20, S. 437-461.

Hareven, T. K. (2001): Historical perspectives on aging and family relations. 5.ed. In: R. H. Binstock & L. K. George (Hrsg.): Handbook of aging and the social sciences. San Diego: Academic Press, S. 141-159.

Haug, S. (2004): Soziale Integration durch soziale Einbettung in Familie, Verwandschafts- und Freundesnetzwerke. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 29, S. 163-192.

Haupt, H. & Liebscher, R. (2005): Sozialreport 50+ 2005. Daten und Fakten zur sozialen Lage 50- bis unter 65-Jähriger in den neuen Bundesländern. Berlin: trafo verlag.

Haus, M. (2005): Zivilgesellschaft und soziales Kapital im städtischen Raum. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (3), S. 25-31.

Hauser-Schöner, I. (1994): Kinder brauchen ihre Großeltern. München: Kösel.

Heinze, R.G. & Olk, T. (Hrsg.) (2001): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven. Opladen: Leske & Budrich.

Helmstädter, E. (1996): Perspektiven der Sozialen Marktwirtschaft. Ordnung und Dynamik des Wettbewerbs. Worte - Werke - Utopien. Bd. 2. Münster: Lit-Verlag.

Henke, C. (2000): Das Ruhestandsverhalten der älteren Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland. Eine empirische Untersuchung auf der Basis des Sozioökonomischen Panels. In: Sozialer Fortschritt 49(8/9), S. 196-213.

Heyl, V. (2004): Freundschaften im mittleren und höheren Erwachsenenalter: Der lange Arm frühkindlicher Erfahrungen. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 37(5), S. 357-359.

Hill, P. B. & Kopp, J. (2002): Familiensoziologie. 2. Aufl. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Himmelreicher, R. K. & Viebrok, H. (2003): „Riester-Rente“ und Rentabilität in der Altersvorsorge. In: Deutsche Rentenversicherung (6-7), S. 332-350.

Hoff, A. (2001): Informal vs. formal support mobilization by lone mothers in Germany and the United Kingdom. The London School of Economics and Political Science (Unpublished PhD thesis).

Hoff, A. (2004a): Intergenerationale Familienbeziehungen im Wandel. In: C. Tesch-Römer (Hrsg.): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, S. 209-266.

Hoff, A. (2004b): Intergenerationale und intragenerationale Beziehungen und Transfers in Familien. Empirische Datenanalyse auf Basis des Alterssurveys. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Berlin.

Hoff, A. & Tesch-Römer, C. (im Druck): Family relations and aging - Substantial changes since the middle of the last century? In: H.-W. Wahl & C. Tesch-Römer (Hrsg.): New dynamics in old age: Individual, environmental and societal perspectives. Amityville New York: Baywood.

Holzmann, R. & Hinz, R. (2005): Old-age income support in the twenty-first century: An international perspective on pension systems and reform (Web Version, February 18, 2005).

Hönekopp, E. (2004): Arbeitsmarktpotenziale älterer Ausländer bzw. Einwanderer. Recherche im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Nürnberg.

Höpflinger, F. (1999): Generationenfrage. Lausanne: Réalités sociales.

Hübner, W. & Wahse, J. (2002): Ältere Arbeitnehmer - ein personalpolitisches Problem? In: E. Kistler & H. G. Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten - SAMF-Jahrestagung 2001. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart: Fraunhofer IAO, S. 68-86.

Ikkink, K. K. & Van Tilburg, T. (1998): Do older adults' network members continue to provide instrumental support in unbalanced relationship? In: Journal of Social and Personal Relationships 15, S. 59-75.

Ilmarinen, J. (2002): Physical requirements associated with the work of aging workers in the European Union. In: Experimental Aging Research 28, S. 7-23.

Ilmarinen, J. E. (1999): Ageing workers in the European Union - status and promotion of work ability, employability and employment. Helsinki: Finish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.

infas (2001): Bildung im Alter. Bildungsbeteiligung und Bildungsinteressen älterer Menschen. Bonn-Bad Godesberg: infas.

Ingersoll-Dayton, B. & Antonucci, T. C. (1988): Reciprocal and nonreciprocal social support: contrasting sides of intimate relationships. In: Journal of Gerontology 43(3), S. S65-73.

Institut für Freizeitwirtschaft München (2003a): Marktchancen im Gesundheitstourismus. Health-Care, Anti-Aging-, Wellness- und Beauty-Urlaub bis 2010. München: Institut für Freizeitwirtschaft.

Institut für Freizeitwirtschaft München (2003b): Zielgruppen und Marktchancen im Freizeitsport 2002 bis 2010. München.

Institut für Mittelstandsforschung; Leicht, R.; Humpert, A. & Leiss, M. (2005): Ethnische Ökonomie. Mannheim: Universität.

Jäck, S. (2003): Wo Schwule und Lesben gemeinsam alt werden können. In: Pflegezeitschrift 56(3), S. 181-183.

Jansen, R. & Müller, R. (2000): Arbeitsbelastungen und Gesundheit älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 33(4), S. 256-261.

JETRO (2000): Japanese Market Report No. 50 - Senior Citizen- related Businesses. JETRO.

Kaldybajewa, K. (2005): Rentenzugang der BfA 2004: Arbeitslosigkeit als wesentlicher Grund für den Rentenzugang bei Frauen und Männern. In: Die Angestelltenversicherung 52, S. 213-221.

Kalina, T. & Knuth, M. (2002): Arbeitslosigkeit als Übergang zwischen Beschäftigung und Rente in Westdeutschland. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Kammerer, D. (2003): AltenpflegGayheim - Toleranz ist gefragt. In: Heim + Pflege 34, S. 6-8.

Karazman, R.; Geißler, H.; Kloimüller, I. & Winkler, N. (Hrsg.) (1995): Betriebliche Gesundheitsförderung für älterwerdende Arbeitnehmer. Schriftenreihe des Instituts für betriebliche Gesundheitsförderung (IBG-Austria). Gamburg: Verlag für Gesundheitsförderung.

Kaufmann, F.-X. (1995): Zukunft der Familie im vereinigten Deutschland. München: Beck.

Kaufmann, F.-X. (2005): Schrumpfende Gesellschaft. Vom Bevölkerungsrückgang und seinen Folgen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Kauth-Kokshorn, E.-M. (1999): Wohn- und Lebenssituation älterer ausländischer Hamburgerinnen und Hamburger. In: Das Gesundheitswesen 61, S. 522-527.

Keupp, H. (2003): Lokale Einrichtungen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements: Freiwilligenagenturen, Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros u.ä. - Chancen und Restriktionen. In: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement in den Kommunen. Schriftenreihe: Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages. Bd. 8. Opladen: Leske u. Budrich, S. 13-51.

Kiewel, A. (2000): Handlungsfelder für Patientenschutz und -beteiligung in der Arzneimittelversorgung. In: Die Krankenversicherung 52(12), S. 354.

Kistler, E. & Huber, A. (2002): Entlastet die demographische Entwicklung den Arbeitsmarkt nachhaltig? Kein Licht am Ende des Tunnels. In: E. Kistler & H. G. Mendius (Hrsg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten - SAMF-Jahrestagung 2001. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart: Fraunhofer IAO, S. 48-67.

Klein, T. (1996): Mortalität in Deutschland: Aktuelle Entwicklungen und soziale Unterschiede. In: W. Zapf, J. Schupp & R. Habich (Hrsg.): Lebenslagen im Wandel. Sozialberichterstattung im Längsschnitt. Frankfurt a. M., New York: Campus, S. 366-377.

Klein, T. (2004): Lebenserwartung - gesellschaftliche und gerontologische Bedeutung eines demografischen Konzepts. In: A. Kruse & M. Martin (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Bern: Huber, S. 66-81.

Klein, T.; Lengerer, A. & Uzelac, M. (2002): Partnerschaftliche Lebensformen im internationalen Vergleich. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 27(3), S. 359-379.

Klemp, G. O. & McClelland, D. C. (1986): What characterizes intelligent functioning among senior managers? In: R. J. Sternberg & R. K. Wagner (Hrsg.): Practical intelligence in an everyday world. New York: Cambridge University Press, S. 31-50.

Klie, T. (2004a): Wie es Euch gefällt: personenbezogene Pflegebudgets proben den Auftritt. Selbstbestimmte Pflegearrangements werden den häuslichen Pflegemarkt revolutionieren. In: Forum Sozialstation 126(2), S. 12-17.

Klie, T. (2004b): Das personengebundene Pflegebudget. Erfahrungen aus den Niederlanden. In: Dr. med. Mabuse 151(9/10), S. 45-47.

Klie, T.; Hoch, H. & Pfundstein, T. (2005): Zwischenbericht des Teilprojekts „Heim- und Engagiertenbefragung“ 15. Juli 2004 (unveröff. Manuskript). Baden-Württemberg: Sozialministerium.

Kliegel, M. (2004): Gesundheitsverhalten bei chronischen Krankheiten im höheren Erwachsenenalter. In: A. Kruse & J. Martin (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Bern: Huber, S. 314-327.

Kliegl, R. & Mayr, U. (1997): Kognitive Leistungen und Lernpotential im höheren Erwachsenenalter. In: F.E. Weinert & H. Mandl (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie - Pädagogische Psychologie. Psychologie der Erwachsenenbildung. Bd. IV. Göttingen: Hogrefe, S. 86-114.

Köchling, A. & Deimel, M. (2004): Ältere Beschäftigte und altersausgewogene Personalpolitik. Workshopauswertung. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Dortmund.

Kohli, M. (2002): Generationengerechtigkeit ist mehr als Rentenfinanzierung. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 35(2), S. 129-138.

Kohli, M. & Künemund, H. (1997): Nachberufliche Tätigkeitsfelder Konzepte, Forschungslage, Empirie. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 130.1. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.

Kohli, M. & Künemund, H. (2001): Partizipation und Engagement älterer Menschen. Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Lebenslagen, soziale Ressourcen und gesellschaftliche Integration im Alter. Opladen: Leske u. Budrich, S. 117-234.

Kohli, M.; Künemund, H.; Motel-Klingebiel, A. & Szydlik, M. (2000a): Generationenbeziehungen. In: M. Kohli & H. Künemund (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte. Gesellschaftliche Lage und Partizipation im Spiegel des Alters-Survey. Opladen: Leske u. Budrich, S. 176-211.

Kohli, M.; Künemund, H.; Motel-Klingebiel, A. & Szydlik, M. (2000b): Grunddaten zur Lebenssituation der 40-85jährigen deutschen Bevölkerung. Berlin: Weißensee.

Koller, B.; Bach, H.-U. & Brixy, U. (2003): Ältere ab 55 Jahren - Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. IAB Werkstattbericht 5. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004): Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsaustrittsalters. KOM (2004) 146 endgültig. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005): Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels - eine neue Solidarität zwischen den Generationen". KOM (2005) 94 endgültig. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften.

Korczak, D. (2004): Überschuldungssituation in Deutschland im Jahr 2002. Expertise für den 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. München.

Korporal, J. & Dangel, B. (2004): Die Gesundheit von Migrantinnen und Migranten als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit im Alter. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung". Berlin.

Kotsusho, K. (2001): Horitso no kaisei nado (Gesetzesrevisionen und anderes).

Krumme, H. (2003): „Halbe hier, halbe da" - Pendelmigration türkischer Arbeitsmigranten im Ruhestand. In: Informationsdienst Altersfragen 30(1), S. 6-8.

Krumme, H. & Hoff, A. (2004): Die Lebenssituation älterer Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. In: C. Tesch-Römer (Hrsg.): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, S. 455-500.

Kruse, A. (1997): Bildung und Bildungsmotivation im Erwachsenenalter. In: F. E. Weinert & H. Mandl (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie. Psychologie der Erwachsenenbildung. Bd. 4. Göttingen: Hogrefe, S. 117-179.

Kruse, A. (2002a): Gesund altern. Stand der Prävention und Entwicklung ergänzender Präventionsstrategien. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Gesundheit. Bd. 146. Baden-Baden: Nomos.

Kruse, A. (2002b): Produktives Leben im Alter: Der Umgang mit Verlusten und der Endlichkeit des Lebens. In: R. Oerter & L. Montada (Hrsg.): Entwicklungspsychologie. Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 983-996.

Kruse, A. (2004): Prävention und Gesundheitsförderung im Alter. In: K. Hurrelmann, T. Klotz & J. Haisch (Hrsg.): Prävention und Gesundheitsförderung. Bern: Huber, S. 41-54.

Kruse, A. (2005a): Biographische Aspekte des Alter(n)s: Lebensgeschichte und Diachronizität. In: U. M. Staudinger & S. H. Filipp (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie – Entwicklungspsychologie: Entwicklung im mittleren und höheren Erwachsenenalter. Göttingen: Hogrefe, S. 1-38.

Kruse, A. (2005b): Selbstständigkeit, Selbstverantwortung, bewusst angenommene Abhängigkeit und Mitverantwortung als Kategorien einer Ethik des Alters. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 38, S. 273-286.

Kruse, A. (2005c): Das letzte Lebensjahr. Zur körperlichen, psychischen und sozialen Situation des alten Menschen am Ende seines Lebens. Urban Taschenbücher Bd. 771. Stuttgart: Kohlhammer.

Kruse, A.; Gaber, E.; Heuft, G. & Oster, P. (2002): Gesundheit im Alter. Gesundheitsbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Robert Koch Institut.

Kruse, A.; Lehr, U. & Schmitt, E. (2004): Ressourcen des Alters erkennen und nutzen - zur Produktivität älterer Menschen. In: G. Jüttemann (Hrsg.): Psychologie als Humanwissenschaft. Göttingen: Vandenhoeck u. Ruprecht, S. 345-360.

Kruse, A. & Packebusch, L. (im Druck): Alternsgerechte Arbeitsgestaltung. In: B. Zimolong & U. Konradt (Hrsg.): Ingenieurpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Göttingen: Hogrefe.

Kruse, A. & Rudinger, G. (1997): Lernen und Leistung im Erwachsenenalter. In: F. E. Weinert & H. Mandl (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie - Pädagogische Psychologie. Bd. IV: Psychologie der Erwachsenenbildung. Göttingen: Hogrefe, S. 45-85.

Kruse, A. & Schmitt, E. (2001a): Psychology of education in old age. In: N. J. Smelser & P. B. Baltes (Hrsg.): International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Oxford: Pergamon, S. 4223-4227.

Kruse, A. & Schmitt, E. (2001b): Adult education and training: Cognitive aspects. In: N. J. Smelser & P. B. Baltes (Hrsg.): International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Oxford: Pergamon, S. 139-142.

Kruse, A. & Schmitt, E. (2004): Differentielle Psychologie des Alterns. In: K. Pawlik (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie: Theorien und Anwendungsfelder der Differentiellen Psychologie. Göttingen: Hogrefe, S. 533-571.

Kruse, A.; Schmitt, E.; Dietzel-Papakyriakou, M. & Kampanaros, D. (2004): Migration. In: A. Kruse & M. Martin (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Bern: Verlag Hans Huber, S. 576-592.

Künemund, H. (2004): Partizipation und Engagement älterer Menschen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung". Berlin.

Kütting, H. J. & Krüger, K. (2002): Zukünftige Automobilität älterer Menschern. In: B. Schlag & K. Megel (Hrsg.): Mobilität und gesellschaftliche Partizipation im Alter. Stuttgart: Kohlhammer, S. 161-172.

Landesregierung Schleswig-Holstein (2004): Zukunftsfähiges Schleswig-Holstein - Konsequenzen des demographischen Wandels. Kiel.

Lang, F. R. (2000a): Endings and continuity of social relationships: Maximizing intrinsic benefits within personal networks when feeling near to death? In: Journal of Social and Personal Relationships 17, S. 157-184.

Lang, F. R. (2000b): Soziale Beziehungen im Alter: Ergebnisse der empirischen Forschung. In: H.-W. Wahl & C. Tesch-Römer (Hrsg.): Angewandte Gerontologie in Schlüsselbegriffen. Stuttgart: Kohlhammer, S. 142-147.

Lang, F. R.; Neyer, F. J. & Asendorpf, J. B. (2005): Entwicklung und Gestaltung sozialer Beziehungen. In: S. H. Filipp & U. M. Staudinger (Hrsg.): Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Enzyklopädie der Psychologie, Serie Entwicklungspsychologie, Band C/V/6. Göttingen: Hogrefe, S. 377-416.

Laumann, E. O.; Michael, R. T. & Michaels, S. (1994): The social organization of sexuality in the United States. Chicago: University of Chicago Press.

Leber, U. (2002): Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: G. Engelbrech (Hrsg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeits- und Berufsforschung. Nürnberg, S. 175-191.

Leber, U. (2004): Wechselseitige Beziehungen zwischen Zuwanderung und Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 281. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Leisering, L. (2002): Entgrenzung und Remoralisierung - Alterssicherung und Generationenbeziehungen im globalisierten Wohlfahrtskapitalismus. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 35(4), S. 343-345.

Leppin, A. (2004): Konzepte und Strategien der Krankheitsprävention. In: K. Hurrelmann, T. Klotz & J. Haisch (Hrsg.): Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. Bern: Huber, S. 41-54.

Lettke, F. & Lüscher, K. (2002): Generationenambivalenz - Ein Beitrag zum Verständnis von Familien heute. In: Soziale Welt 54(4), S. 437-466.

Lindenberger, U. (2000): Intellektuelle Entwicklung über die Lebensspanne: Überblick über ausgewählte Forschungsbrennpunkte. In: Psychologische Rundschau 51, S. 135-145.

Lindenberger, U.; Kliegl, R. & Baltes, P. B. (1992): Professional expertise does not eliminate negative age differences in imagery-based memory performance during adulthood. In: Psychology and Aging, S. 585-593.

Lüscher, K. (1998): A heuristic model for the Study of Intergenerational Ambivalence. Konstanz: Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Konstanz, Forschungsschwerpunkt „Gesellschaft und Familie“ (Arbeitspapier Nr. 29).

Lüscher, K. & Liegle, L. (2003): Generationenbeziehungen in Familie und Gesellschaft. Bd. 11. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Mai, R. (2003): Die Alten der Zukunft. Eine bevölkerungsstatistische Analyse. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Bd. 32. Opladen: Leske u. Budrich.

Mai, R. & Roloff, J. (2004a): Zukunft von Potenzialen in Paarbeziehungen älterer Menschen. Perspektiven von Frauen und Männern. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Wiesbaden.

Mai, R. & Roloff, J. (2004b): Entwicklung und Struktur der deutsch-deutschen Wanderungen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Wiesbaden.

Manow, P. (2000): Kapitaldeckung oder Umlage: Zur Geschichte einer anhaltenden Debatte. In: S. Fisch & U. Haerendel (Hrsg.): Geschichte und Gegenwart der Rentenversicherung in Deutschland. Beiträge zur Entstehung, Entwicklung und vergleichenden Einordnung der Alterssicherung im Sozialstaat. Bd. 141 Schriftenreihe der Hochschule Speyer. Berlin, S. 145-168.

Martin, J. (2002): Als engagierte Bürger Sozialplanung anstoßen - Netzwerke helfen Menschen und Organisationen. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 149, S. 217-218.

Martins, J. O.; Gionand, F.; Antolin, P.; de la Maisoneuve, C. & Yoo, K.-Y. (2005): The impact of ageing on demand, factor markets and growth. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development.

Matthäi, I. (2004): Ältere allein stehende Migrantinnen. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Mehrländer, U.; Ascheberger, C. & Ueltzhöffer, J. (1996): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Meier-Baumgartner, H. P.; Dapp, U. & Anders, J. (2004): Aktive Gesundheitsförderung im Alter. Ein neuartiges Präventionsprogramm für Senioren. Stuttgart: Kohlhammer.

Meinhard, V. & Zwiener, R. (2005): Gesamtwirtschaftliche Wirkungen einer Steuerfinanzierung versicherungsfremder Leistungen in der Sozialversicherung. Berlin.

Menning, S. (2004): Die Zeitverwendung älterer Menschen und die Nutzung von Zeitpotenzialen für informelle Hilfeleistungen und bürgerschaftliches Engagement. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Berlin.

Micklitz, H.-W. & Reisch, L. A. (2004): Verbraucherpolitik und Verbraucherschutz für das Alter. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Bamberg.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport NRW (1999): Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten in NRW. Düsseldorf, Essen, Münster: Zentrum für Türkeistudien, Institut für Politikwissenschaft der Universität Münster.

Molinie, A. (2003): Age and working conditions in the European Union. Luxemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Moll, T. & Stichnoth, U. (2003): Die quantitative Entwicklung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Eine vergleichende Betrachtung 2000 bis 2002. In: Die Angestelltenversicherung 50(8/9), S. 419-426.

Montada, L. (1996): Machen Gebrechlichkeit und chronische Krankheit produktives Altern unmöglich? In: M. Baltes & L. Montada (Hrsg.): Produktives Leben im Alter. Frankfurt a. M., S. 382-392.

Morschhäuser, M. (1999): Alternsgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen? In: J. Behrens, M. Morschhäuser, H. Viebrok & E. Zimmermann (Hrsg.): Länger erwerbstätig - aber wie? Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 19-70.

Morschhäuser, M. (Hrsg.) (2002): Gesund bis zur Rente. Konzepte gesundheits- und alternsgerechter Arbeits- und Personalpolitik. Broschürenreihe: Demographie und Erwerbsarbeit. Stuttgart: Fraunhofer IAO.

Motel-Klingebiel, A.; Tesch-Römer, C. & von Kondratowitz, H.-J. (2005): Welfare states do not crowd out the family: evidence for functional differentiation from comparative analyses. In: Ageing and Society 25.

Münnich, M. (2001): Zur wirtschaftlichen Lage von Rentner- und Pensionärshaushalten. In: Wirtschaft und Statistik (7), S. 546-571.

Myles, J. (2002): A new social contract for the elderly. In: G. Esping-Andersen (Hrsg.): Why we need a new welfare state. Oxford: University, S. 130-172.

Naegele, G. (1977): Konsumverhalten sozial schwacher alter Menschen. Möglichkeiten und Grenzen einer alternspezifischen Verbraucherpolitik. Bonn: Arbeitsgemeinschaft der Verbraucher e.V.

Naegele, G. (1992, 2004: 2. Auflage): Zwischen Arbeit und Rente - Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Augsburg: Maro-Verlag.

Naegele, G. (1996): Demographische und strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt - Neue Herausforderungen an berufliche Fort- und Weiterbildung. In: L. Veelken, E. Gösken & M. Pfaff (Hrsg.): Gerontologische Bildungsarbeit. Neue Ansätze und Modelle. Dortmunder Beiträge zur angewandten Gerontologie. Bd. 2. Hannover: Vincentz, S. 131-150.

Naegele, G. (1997): Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse und erste sozialpolitische Schlußfolgerungen. In: B. Beck, G. Naegele, M. Reichert & Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (Hrsg.): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S. 5-21.

Naegele, G. (2001): Demographischer Wandel und Erwerbsarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (B3-4), S. 3-4.

Naegele, G. (2002a): Active strategies for older workers in Germany. In: M. Jepsen, D. Foden & M. Hutsebaut (Hrsg.): Active strategies for older workers. Brüssel: European Trade Union Institut (ETUI), S. 207-244.

Naegele, G. (2002b): Change in paradigm for older workers and retirement policies - the German case. In: S. Pohlmann (Hrsg.): Facing an ageing world - recommendations and perspectives. Regensburg: Transfer Verlag, S. 13-16.

Naegele, G. (2004a): Lebensarbeitszeit und ältere Arbeitnehmer - Thesen zur Revitalisierung sozialpolitischer Argumente in der Altersgrenzendiskussion und -politik und zur Begründung und sozialpolitischen Flankierung einer neuen Organisation von Arbeitszeit im Lebenslauf. Gesprächskreis Arbeit und Soziales: Fachtagung zum Thema „Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbstätigenphase“. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Naegele, G. (2004b): Verrentungspolitik und Herausforderungen des demographischen Wandels in der Arbeitswelt. In: M. v. Cranach, H.-D. Schneider & E. Ulich (Hrsg.): Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, S. 189-219.

Naegele, G. (2004c): Soziale Dienste für ältere Menschen. In: A. Kruse & M. Martin (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Bern: Huber, S. 449-461.

Naegele, G. (2005): Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer. In: WSI-Mitteilungen 58(4), S. 214-219.

Naegele, G.; Barkholdt, C.; De Vroom, B. & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003): A new organisation of time over working life. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Naegele, G. & Walker, A. (2003): Altern in der Arbeitswelt - Europäische „Leitlinien einer Guten Praxis (good practice)“ für die Gleichbehandlung älterer Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Personalpolitik. In: B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel. Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer, S. 225-234.

Nauck, B. (2000): Eltern-Kind-Beziehungen in Migrantenfamilien - ein Vergleich zwischen griechischen, italienischen, türkischen und vietnamesischen Familien in Deutschland. In: Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (Hrsg.): Familien ausländischer Herkunft in Deutschland: Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation. Materialienband I. Opladen: Leske u. Budrich, S. 347-392.

Nauck, B. (2004): Interkultureller Kontakt und intergenerationale Transmission in Migrantenfamilien. In: Y. Karakasoglu & J. Lüddecke (Hrsg.): Mirationsforschung und interkulturelle Pädagogik. Aktuelle Enwicklung in Theorie, Empirie und Praxis. Münster, S. 229-248.

Nauck, B. & Kohlmann, A. (1998): Verwandtschaft als soziales Kapital - Netzwerkbeziehungen in türkischen Migrantenfamilien. In: M. Wagner (Hrsg.): Verwandtschaft. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einem vernachlässigten Thema. Stuttgart: Enke, S. 203-235.

Nave-Herz, R. (2004): Materielle und immaterielle Transferleistungen zwischen den familialen Generationen. In: R. Nave-Herz (Hrsg.): Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde. Weinheim, München: Juventa, S. 212-222.

Nell-Breuning, O. v. (1977): Soziallehre der Kirche. Erläuterungen der lehramtlichen Dokumente. Wien: Europa-Verlag.

Nenkin Shikin Un`yo Kikin (2001): Nenkin jutaku yushin (Baufinanzierung des Government Pension Investment Fonds). (http://www.nenpuku.go.jp/yuusi/kinri.htlm#kinri1).

Neumann, M. J. M. (1998): Ein Reformvorschlag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Ein Einstieg in die Kapitaldeckung der gesetzlichen Renten ist das Gebot der Stunde. In: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 78(5), S. 259-267.

Noll, H.-H. & Weick, S. (2005): Relative Armut und Konzentration der Einkommen deutlich gestiegen. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren (ZUMA) (33), S. 1-6.

Nosaka, A. & Chasiotis, A. (2005): Exploring the variation in intergenerational relationships among Germans and Turkish immigrants: An evolutionary perspective of behavior in a modern social setting. In: E. Voland, A. Chasiotis & W. Schievenhövel (Hrsg.): Grandmotherhood - The evolutionary significance of the second half of female life. New Jersey: Rutgers University Press.

OECD: OECD Labour Market Statistics. OECD.

OECD (2001): Bildungspolitische Analysen, Bildung und berufliche Qualifikation. Paris: OECD.

OECD (2003a): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2003. Paris: OECD.

OECD (2003b): The Policy Agenda for Growth. An overview of the sources of economic growth in OECD Countries. Paris: OECD.

OECD (2004a): Employment Outlook 2004. Paris: OECD.

OECD (2004b): Education at a glance. Paris: OECD.

OECD (2005, forthcoming in autumn): Ageing and employment policies: Germany. Paris: OECD.

OECD-EAG (2002): Education at a glance. Paris: OECD.

Offe, C. & Fuchs, S. (2001): Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In: R. D. Putnam (Hrsg.): Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. Gütersloh, S. 417-514.

Olbermann, E. & Dietzel-Papakyriakou, M. (1996): Entwicklung von Konzepten und Handlungsstrategien für die Versorgung älter werdender und älterer Ausländer. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Orzag, P. R. & Stiglitz, J. E. (2001): Rethinking pension reform: Ten myths about social security systems. In: R. Holzmann & J. Stiglitz (Hrsg.): New ideas about old age security. Toward sustainable pensions systems in the 21st century. Washington D.C.: World Bank, S. 17-62.

Oswald, W. D.; Hagen, B. & Rupprecht, R. (2001): Nichtmedikamentöse Therapie und Prävention der Alzheimer Krankheit. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 34(2), S. 116-121.

Özcan, V. & Seifert, W. (2004): Lebenslage älterer Immigrantinnen und Immigranten in Deutschland. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Berlin.

Paul, W. (2001): Rosa Pflege. In: Altenpflege 2, S. 35-37.

Pötschke-Langer, M. (1998): Krebsprävention und Gesundheitsförderung: Was Hänschen nicht lernt… In: Deutsches Ärzteblatt 95(22).

Pries, L. (1998): Transnationale Soziale Räume. In: U. Beck (Hrsg.): Perspektiven der Weltgesellschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 55-86.

PROGNOS AG (2002): Prognos Deutschland Report 2002- 2020. Basel: Prognos-Eigenverlag.

Putnam, R. D. (1993): Making democracy work. Civic traditions in modern Italy. Pricetown, New Jersey.

Putnam, R. D. (1995): Bowling alone. America's declining social capital. In: Journal of Democracy 6, S. 65-78.

Rauch, A. & Brehm, H. (2003): Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt. IAB Werkstattbericht Nr. 6 vom 17.4.2003. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.

Rauchfleisch, U. (1999): Dauerhafte Partnerschaften bei gleichgeschlechtlichen Paaren - Wunsch oder Realität? In: Familiendynamik. Interdisziplinäre Zeitschrift für systemorientierte Praxis und Forschung 24, S. 395-408.

Reichert, M. (1996): Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Hilfe/Pflege für ältere Angehörige. Arbeitsplatzbezogene Belastungen und Bewältigungsstrategien. In: H. P. Tews, T. Klie & R. M. Schütz (Hrsg.): Altern und Politik. Melsungen: Bibliomed, S. 237-251.

Reifner, U. (2005): Altengerechte Finanzdienstleistungen. Herausforderungen der gesellschaftlichen Alterung für die Entwicklung neuer Finanzdienstleistungen und den Verbraucherschutz. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Hamburg.

Richter, E. (2004): Illegale Pflegekräfte. Schwarzarbeit in der Pflege: Nachfrage offenbart dramatischen Mangel an 24-Stunden-Pflege. In: Forum Sozialstation (128), S. 14-17.

Rosenmayr, L. & Köckeis, E. (1965): Umwelt und Familie alter Menschen. Neuwied: Luchterhand.

Roth, D. & Kornelius, B. (2004): Politische Partizipation in Deutschland. Empirische Bestandsaufnahme der Forschungsgruppe Wahlen e.V. im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. (http://www.bertelsmann stiftung.de/medien/pdf/StudiePolitischePartizipationZusammenfassungundAusblick.pdf).

Roth, R. (2003): Die dunklen Seiten der Zivilgesellschaft. Grenzen einer zivilgesellschaftlichen Fundierung von Demokratie. In: Forschungsjournal NSB 16(2), S. 59-73.

Rowe, J. W. & Kahn, R. L. (1998): Successful aging. New York: Pantheon Books.

Ruland, F. (2004): Aktuelle Ergebnisse zu den Wirkungen der bisherigen Rentenreformen auf den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase. Aktuelles Presseseminar des VDR vom 22. und 23.11.2004 in Würzburg. Würzburg: VDR-Vervielfältigung.

Ruland, F. (2005): Die „Einschnitte bei den Renten“ - zur Methode und zu ihrer verfassungsrechtlichen Zulässigkeit. In: Deutsche Rentenversicherung (4-5), S. 217-228.

Runde, P.; Giese, R. & Stierle, C. (2003): Einstellungen und Verhalten zur häuslichen Pflege und zur Pflegeversicherung unter den Bedingungen des gesellschaftlichen Wandels. Analysen und Empfehlungen auf Basis von repräsentativen Befragungen bei AOK-Leistungsempfängern der Pflegeversicherung. Hamburg.

Rürup, B. (2004): Alterung: Mehr als ein Problem der Sozialversicherung. Kongress: Zukunftsfähiges Schleswig-Holstein am 16.4.2004 (hektografiertes Manuskript).

Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen (2001): Bedarfsgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit. Zielbildung, Prävention, Nutzerorientierung und Partizipation. Gutachten 2000/2001. Bd. I.

Sachverständigenrat für Zuwanderung (2004): Migrationsbericht. Bericht des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration im Auftrag der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit dem europäischen Forum für Migrationsstudien (emfs) an der Universität Bamberg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2003): Jahresgutachten 2003/2004. Wiesbaden.

Sangyosho, K. (2002): 2000-nendo ni okeru fukushi yogu shijo kibo suikei ni tsuite (Zur Schätzung der Größe des Marktes für Pflegeprodukte im Fiskaljahr 2000). Tokio.

Schader-Stiftung (2005): Zuwanderer in der Stadt. Empfehlungen zur stadträumlichen Integrationspolitik. Darmstadt: Schader-Stiftung.

Schief, S. (2005): Beschäftigungsquoten, Arbeitszeiten und Arbeitsvolumina in der Europäischen Union, der Schweiz und Norwegen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Gelsenkirchen.

Schmähl, W. (1977): Alterssicherung und Einkommensverteilung. Tübingen: JCB Mohr Verlag.

Schmähl, W. (1980): Vermögensansammlung für das Alter im Interesse wirtschafts- und sozialpolitischer Ziele - Begründungen und Realisierungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund der künftigen Bevölkerungsentwicklung. In: K. Schenke & W. Schmähl (Hrsg.): Alterssicherung als Aufgabe für Wissenschaft und Politik - Helmut Meinhold zum 65. Geburtstag. Stuttgart: Kohlhammer, S. 379-406.

Schmähl, W. (1981): Lebenseinkommens- und Längsschnittanalysen. In: P. Herder-Dorneich (Hrsg.): Dynamischen Theorie der Sozialpolitik. Berlin: Verein für Socialpolitik, S. 225-330.

Schmähl, W. (1985): Neuregelung der Hinterbliebenversorgung in längerfristiger Perspektive. In: Deutsche Rentenversicherung, S. 288-296.

Schmähl, W. (1986): Lohnentwicklung im Lebensverlauf - Zur Gestaltung der Alterslohnprofile von Arbeitern in Deutschland. In: Allgemeines Statistisches Archiv (70), S. 180-203.

Schmähl, W. (1991): Alterssicherung in der DDR und ihre Umgestaltung im Zuge des deutschen Einigungsprozesses - Einige verteilungspolitische Aspekte. In: G. Kleinhenz (Hrsg.): Sozialpolitik im vereinten Deutschland I. Bd. 208/I, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Neue Folge. Berlin: Duncker & Humblot, S. 49-95.

Schmähl, W. (1995): Funktionsgerechte Finanzierung der Sozialversicherung. In: Deutsche Rentenversicherung (10-11), S. 601-618.

Schmähl, W. (1998): Perspektiven der Sozialpolitik nach dem Regierungswechsel. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik (78), S. 713-722.

Schmähl, W. (2000): Perspektiven der Alterssicherungspolitik in Deutschland - Über Konzeptionen, Vorschläge und einen angestrebten Paradigmenwechsel. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik (1), S. 407-430.

Schmähl, W. (2001): Umlagefinanzierte Rentenversicherung in Deutschland. Optionen und Konzepte sowie politische Entscheidungen als Einstieg in einen grundlegenden Transformationsprozess. In: W. Schmähl & V. Ulrich (Hrsg.): Soziale Sicherungssysteme und demographische Herausforderungen. Tübingen: Mohr, S. 123-204.

Schmähl, W. (2002a): Leben die „Alten“ auf Kosten der „Jungen“? Anmerkungen zur Belastungsverteilung zwischen „Generationen“ in einer alternden Bevölkerung aus ökonomischer Perspektive. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 35(4), S. 304-314.

Schmähl, W. (2002b): Aufgabenadäquate Finanzierung der Sozialversicherungen und der Umfang der „Fehlfinanzierung“ in Deutschland. In: W. Boecken, F. Ruland & H.-D. Steinmeyer (Hrsg.): Sozialrecht und Sozialpolitik in Deutschland und Europa. Neuwied: Luchterhand, S. 605-620.

Schmähl, W. (2002c): Begrenzung und Verstärkung des Anstiegs von Sozialbeiträgen. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik (82), S. 661-666.

Schmähl, W. (2003a): Wem nutzt die Rentenreform? Offene und versteckte Verteilungseffekte des Umstiegs zu mehr privater Altersvorsorge. In: Die Angestelltenversicherung 50(7), S. 349-363.

Schmähl, W. (2003b): Ageing workforce: firm strategies and public policy in Germany. In: The Geneva Papers on Risk and Insurance 28(4), S. 575-595.

Schmähl, W. (2004a): Ein „Nachhaltigkeitsgesetz" für die Rentenversicherung - Anspruch und Wirklichkeit. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 84(4), S. 1-8.

Schmähl, W. (2004b): Einkommen und soziale Absicherung Älterer - Perspektiven, Fragen, Aufgaben. In: e.s. rück (Hrsg.): Zukunftsmarkt Senioren. Hannover, S. 13-27.

Schmähl, W. (2004c): Vom „geheimräthlichen Wechselbalg" zur „Riester-Rente": Alterssicherungspolitik in Deutschland. Anmerkungen zu sich wandelnden Zielen und Konzepten. In: B. Schefold (Hrsg.): Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler in Frankfurt a. M.. Marburg: metropolis service dialog, S. 379-401.

Schmähl, W. (2005a): Einkommenslage und Einkommensverwendungspotential Älterer in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik (85), S. 156-165.

Schmähl, W. (2005b): Zielgenaue und transparente Familienpolitik mit Hilfe einer steuerfinanzierten Familienkasse. In: J. Althammer (Hrsg.): Familienpolitik und soziale Sicherung. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 205-224.

Schmähl, W. (2005c): „Generationengerechtigkeit" als Begründung für eine Strategie „nachhaltiger" Alterssicherung in Deutschland. In: G. Huber, H. Krämer & H. D. Kurz (Hrsg.): Einkommensverteilung, technischer Fortschritt und struktureller Wandel. Marburg: Metropolis-Verlag, S. 441-459.

Schmähl, W. & Göbel, D. (1983): Lebenseinkommensverläufe aus Längsschnittdaten der Rentenversicherungsträger. In: W. Schmähl (Hrsg.): Ansätze der Lebenseinkommensanalyse. Tübingen: Mohr, S. 126-172.

Schmähl, W. & Rothgang, H. (2004): Familie und Pflegeversicherung: Verfassungsrechtlicher Handlungsbedarf, Handlungsmöglichkeiten und ein Gestaltungsvorschlag. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 53(2), S. 181-191.

Schmidt, C. M. (2002): Sozialstaat und Migration - Empirische Evidenz und wirtschaftspolitische Implikationen für Deutschland. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung (DIW) 71(2), S. 173- 186.

Schmitt, E. (2004): Altersbild - Begriff, Befunde und politische Implikationen. In: A. Kruse & M. Martin (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Huber, S. 135-148.

Schmitt-Beck, R. & Rohrschneider, R. (2004): Soziales Kapital und Vertrauen in die Institutionen der Demokratie. In: R. Schmitt-Beck, M. Wasmer & A. Koch (Hrsg.): Sozialer und politischer Wandel in Deutschland. Analysen mit ALLBUS-Daten aus zwei Jahrzehnten. Blickpunkt Gesellschaft. Bd. 7. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 235-260.

Schneekloth, U. & Leven, I. (2003): Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland. München: Infratest Sozialforschung.

Schneekloth, U. & Müller, U. (2000): Wirkungen der Pflegeversicherung. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Gesundheit. Bd. 127. Baden-Baden: Nomos.

Schneekloth, U. & Potthoff, P. (1996): Hilfe- und Pflegebedürftige in privaten Haushalten. Endbericht zur Repräsentativerhebung 1991.(2. akt. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

Schneider, N. F.; Rosenkranz, D. & Limmer, R. (1998): Nichtkonventionelle Lebensformen. Entstehung, Entwicklung, Konsequenzen. Opladen: Leske u. Budrich.

Schnell, U. (2002): Betreutes Wohnen: Nachbarschaftshilfe. In: H. Stolarz & U. Kremer-Preiß: Demenzbewältigung in den eigenen vier Wänden. Köln: Kuratorium Deutsche Altershilfe, S. 147-150.

Schönwälder, K.; Vogel, D. & Sciortino, G. (2004): Migration und Illegalität in Deutschland. Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung.

Schröder, H. & Gilberg, R. (2005): Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel. Empirische Bestandsaufnahme und Prognose. Bielefeld: infas.

Schuldt, K. & Troost, A. (2004): Förderung der beruflichen Weiterbildung - quo vadis? - Evaluierungsergebnisse, Entwicklungstendenzen und Perspektiven. Bremen, Teltow: Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH.

Schwartz, F.-W. (1999a): Patienten- und Konsumentensouveränität: Ein neues Leitbild?! Vortrag auf der Tagung „Patientenschutz in Deutschland" der Arbeitsgemeinschaft der Verbraucherverbände. Berlin.

Schwartz, F.-W. (1999b): Der „kundige Kunde" - sein Informationsbedarf, seine Informationsdefizite. In: Die BKK (7), S. 334-338.

Schwarz, N. (1996): Ehrenamtliche Tätigkeiten und soziale Hilfeleistungen. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Schriftenreihe Band 121. Stuttgart, Berlin, Köln: BMFSFJ, S. 169-178.

Schwarze, J.; Wagner, G. G. & Wunder, C. (2004): Alterssicherung: Gesunkene Zufriedenheit und Skepsis gegenüber privater Vorsorge. In: Wochenbericht 71(22), S. 316-322.

Schwitzer, K.-P. (1999): Alltagserfahrungen alter, nicht mehr im Erwerbsleben stehender Menschen vor und nach 1990. In: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Materialien der Enquete-Kommission „Überwindung der Folgen der SED-Diktatur im Prozess der deutschen Einheit“. Band V: Alltagsleben in der DDR und in den neuen Ländern. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 838-929.

Seidel, S. & Kuwan, H. (2001): Lernformen und Lernstrategien bei Erwachsenen. Pilotstudie zum selbstgesteuerten Lernen und den Möglichkeiten seiner statistischen Erfassung. ies Bericht 102/01. München, Hannover: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung.

Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2003): Synoptische Darstellung der in den Ländern bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen. (http://www.kmk.org/hschule/Synopse2003.pdf).

Senatsverwaltung für Bildung Jugend und Sport (2003): Anders sein und älter werden - Lesben und Schwule im Alter. Dokumentation einer Fachtagung vom 22./23. November 2002. Dokumente lesbisch-schwuler Emanzipation des Fachbereichs für gleichgeschlechtliche Lebensweisen. Nr. 20. Berlin: Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport.

Seniorwatch (2002): European Seniorwatch observatory and inventory. www.seniorwatch.de.

Siebert, H. (Hrsg.) (1998): Redesigning Social Security. Tübingen: JCB Mohr.

Siebert, H. (2003): Der Kobra-Effekt. München: Verlag Piper.

Siebert, H. (2004): Die wirtschaftlichen Folgen: Ende von Wachstum und Prosperität? In: Bundesverband Deutscher Banken (Hrsg.): Deutschland altert - die demographischen Herausforderungen annehmen. Berlin, S. 25-34.

Sommer, C.; Künemund, H. & Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (Fall) (1999): Bildung im Alter. Eine Literaturanalyse. Berlin: Freie Universität (Forschungsbericht 66).

Sommer, C.; Künemund, H. & Kohli, M. (2001): Bildung im Alter - Bildung für das Alter. Eine Repräsentativuntersuchung über die Praxis der Altersbildung in Deutschland. Berlin: Freie Universität.

Sommer, C.; Künemund, H. & Kohli, M. (2004): Zwischen Selbstorganisation und Seniorenakademie. Die Vielfalt der Altersbildung in Deutschland. Beiträge zur Alterns- und Lebenlaufforschung. Berlin: Weißensee Verlag.

Statistisches Bundesamt (1996): Bevölkerungsstatistische Übersichten 1946 bis 1989 (Teil II). Heft 28 der Sonderreihe mit Beiträgen für das Gebiet der ehemaligen DDR. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2000): Bevölkerungentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2002): Zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2). Ergebnisse der schriftlichen Erhebung bei ca. 3200 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2003a): Im Blickpunkt: Bildung in Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2003b): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2004): Strukturdaten und Integrationsindikatoren für die ausländische Bevölkerung in Deutschland 2002. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (2005a): Bericht: Pflegestatistik 2003 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung - Deutschlandergebnisse. Bonn: Statistisches Bundesamt, Zweigstelle Bonn.

Statistisches Bundesamt (2005b): Strukturdaten und Integrationsindikatoren für die ausländische Bevölkerung in Deutschland 2003. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Staudinger, U. M. (1996): Psychologische Produktivität und Selbstentfaltung im Alter. In: M. M. Baltes & L. Montada (Hrsg.): Produktives Leben im Alter. Schriftenreihe ADIA-Stiftung zur Erforschung neuer Wege für Arbeit und soziales Leben. Bd. 3. Frankfurt, New York: Campus, S. 344-373.

Staudinger, U. M. (2003): Die Zukunft des Alterns und das Bildungssystem. In: S. Pohlmann (Hrsg.): Der demografische Imperativ. Hannover: Vincentz, S. 65-81.

Staudinger, U. M. & Schindler, I. (2002): Produktives Leben im Alter: Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen. In: R. Oerter & L. Montada (Hrsg.): Entwicklungspsychologie. Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 955-982.

Stichnoth, U. & Wichmann, T. (2001): Reform der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. In: Die Angestellten Versicherung 48(3), S. 53-65.

Stiglitz, J. (2005): Securing social security for the future. In: The Economists' Voice 2(1), S. 6.

Stümke, H.-G. (1998): Älter werden wir umsonst. Schwules Leben jenseits der Dreißig. Erfahrungen, Interviews, Berichte. Berlin: Verlag rosa Winkel.

Szinovacz, M. E. (1998): Research on grandparenting: Needed refinements in concepts, theories, and methods. In: M. E. Szinovacz (Hrsg.): Handbook of grandparenthood. Westport: Greenwood, S. 257-288.

Szydlik, M. (2000): Lebenslange Solidarität? Generationenbeziehungen zwischen erwachsenen Kindern und Eltern. Opladen: Leske u. Budrich.

Szydlik, M. (2001): Generationensolidarität, Generationenkonflikt. In: J. Allmendinger (Hrsg.): Gute Gesellschaft? Verhandlungen des 30. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Köln 2000. Opladen: Leske u. Budrich, S. 573-596.

Szydlik, M. & Schupp, J. (2004): Wer erbt mehr? Erbschaften, Sozialstruktur und Alterssicherung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56, S. 609-629.

Templeton, R. & Bauereiss, R. (1994): Kinderbetreuung zwischen den Generationen. In: W. Bien (Hrsg.): Eigeninteresse oder Solidarität. Opladen: Leske u. Budrich, S. 250-266.

Tesch-Römer, C. (2004a): Veränderung von subjektivem Wohlbefinden und Lebensqualität in der zweiten Lebenshälfte. In: C. Tesch-Römer (Hrsg.): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen, S. 395-454.

Tesch-Römer, C. (2004b): Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte. Ergebnisse der zweiten Welle des Alterssurveys. Abschlussbericht. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Theobald, H. (2005): Social exclusion and care for the elderly. Theoretical concepts and changing realities in European welfare states. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Forschungsgruppe Public Health.

Thompson, L. (1998): Older & wiser - The economics of public pensions. Washington D.C.: University Press of America.

Tippelt, R. & Barz, H. (2004): Soziale und regionale Differenzierung von Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsinteressen. Kurz-Zusammenfassung der Ergebnisse. München, Düsseldorf: Ludwig-Maximilian-Universität.

Tödter, N. (2004): Veränderungen des Reisemarktes in Deutschland bis 2020 auf Grund der Änderungen der Alterspyramiden in hoch entwickelten Gesellschaften. Frankfurt a. M.: Deutsche Zentrale für Tourismus e.V.

Ueltzhöfer, J. (1999): Generationenkonflikt und Generationenbündnis in der Bürgergesellschaft. Stuttgart: Sozialministerium Baden-Württemberg.

Unabhängige Kommission „Zuwanderung“ (2001): Zuwanderung gestalten - Integration fördern. Bericht vom 04. Juli 2001. Berlin: Vervielfältigung.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2003): Rentenversicherung in Zeitreihen, Juli 2003. Frankfurt a. M.: VDR-Eigenverlag.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2004): Rentenversicherung in Zeitreihen, Juli 2004. Frankfurt a. M.: VDR-Eigenverlag.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (2005): VDR Statistik Rentenzugang des Jahres 2004 einschließlich Rentenwegfall, Rentenänderung/Änderung des Teilrentenanteils. Frankfurt a. M.: VDR-Eigenverlag.

Verbraucherzentrale NRW; Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz; Verbraucherzentrale Brandenburg & Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) (2005): Zielgruppenorientierte Verbraucherarbeit für und mit Senioren. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. Düsseldorf: Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft.

Vetter, C. (2003): Einfluss der Altersstruktur auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten. In: B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel; Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer, S. 249-264.

Viebrok, H. (2004a): Absicherung bei Erwerbsminderung. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Bremen.

Viebrok, H. (2004b): Künftige Einkommenslage im Alter. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Bremen.

Viebrok, H.; Himmelreicher, R. K. & Schmähl, W. (2004): Private Altersvorsorge statt Rente: Wer gewinnt, wer verliert? Beiträge zur Sozial- und Verteilungspolitik. Bd. 3. Münster: Lit-Verlag.

Voland, E.; Chasiotis, A. & Schievenhövel, W. (2005): Grandmotherhood - a short overview of three fields of research on the evolutionary significance of postgenerative female life. In: E. Voland, A. Chasiotis & W. Schievenhövel (Hrsg.): Grandmotherhood - The evolutionary significance of the second half of female life. New Jersey: Rutgers University Press.

Volkholz, V. (2004): Einige Schlussfolgerungen für den 5. Altenbericht der Bundesregierung. 3. Entwurf. Dortmund: Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung.

Volkholz, V. (2004): Die Arbeitskräfte-Einsatz-Bilanz (AKE-Bilanz) für verschiedene Altersgruppen und Tätigkeitsdauer-Gruppen beim jetzigen Arbeitgeber. Dortmund: Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung (GfAH).

Volkholz, V.; Kiel, U. & Wingen, S. (2002): Strukturwandel des Arbeitskräfteangebots. In: P. Brödner & M. Knuth (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. München: Hampp, S. 241-302.

Wachtler, G. (2004): Die Älteren als Humankapital der Wirtschaft: Produktion und Innovation werden nur durch die Qualifizierung der Älteren garantiert. In: Sozialverband VdK Bayern (Hrsg.): Medizinstudium mit 60? Antworten auf Alterung und Rückgang in den Gesundheitsberufen. München: Sozialverband VdK Bayern, S. 38-48.

Wagner, A. & Muth, J. (1998): Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und ihre Familie. Landessozialbericht Nr. 8. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit, und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Weber, T. (2005): Erste Ergebnisse der Statistiken über die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. In: Statistisches Bundesamt (4), S. 382-387.

Weinkopf, C. (2004): Haushaltsnahe Dienstleistungen für Ältere. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Gelsenkirchen.

Weißhuhn, G. & Rövekamp Große, J. (2004): Bildung und Lebenslagen in Deutschland. Modul „Bildung“ zur Einbindung in den zweiten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.

Wenger, G. C. & Jerome, D. (1999): Change and stability in confidant relationships. Findings from the Bangor Longitudinal Study of Ageing. In: Journal of Aging Studies 13(3), S. 269-294.

Werner, D.; Flüter-Hoffmann, C. & Zedler, R. (2003): Berufsbildung: Bedarfsorientierung und Modernisierung. In: H.-P. Klös & R. Weiß (Hrsg.): Bildungs-Benchmarking Deutschland. Köln: Deutscher Instituts-Verlag, S. 287-381.

Wingen, M. (1997): Familienpolitik. Stuttgart: Lucius & Lucius (UTB).

Wirth, H. & Dümmler, K. (2004): Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. Eine Kohortenanalyse auf der Basis von Mikrozensusdaten. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren (32), S. 1-6.

Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern (2003): Zukunftsbranche Gesundheitswirtschaft. Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Entwicklung in den Bereichen der Gesundheitswirtschaft, des Tourismus/ Gesundheitstourismus sowie der Ernährungswirtschaft des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Wissenschaftlicher Beirat „Verbraucher- und Ernährungspolitik“ beim Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (2003a): Verbraucherinformation als Instrument der Verbraucherpolitik. Hannover, Berlin: BMVEL.

Wissenschaftlicher Beirat „Verbraucher- und Ernährungspolitik“ beim Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (2003b): Strategische Grundsätze und Leitbilder einer neuen Verbraucherpolitik. Stuttgart- Hohenheim, Berlin: BMVEL.

Wohlfahrt, N. (2003): Bürgerschaftliches Engagement, Freie Wohlfahrtspflege und aktivierender Sozialstaat. Inszenierter Sozialstaatsumbau oder Stärkung des sozialen Kapitals? In: Soziale Arbeit (10), S. 362-369.

Wolff, H.; Spieß, K. & Mohr, H. (2001): Arbeit - Altern - Innovation. Zukunft der Arbeit. Arbeit der Zukunft. Basel: PROGNOS.

World Health Organisation (2001): The international classification of functioning, disability and health - ICF. Genf: World Health Organisation (WHO).

Wurm, S. (2004): Gesundheitliche Potenziale und Grenzen älterer Erwerbspersonen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission „5. Altenbericht der Bundesregierung“. Berlin.

Yoshikazu, G. (2002): Aging populations, new business opportunities and new business models developed in Japan. In: Journal of Japanese Trade & Industry (3), S. 24-27.

Zeman, P. (2002): Ältere Migrantinnen und Migranten in Berlin. Expertise im Auftrag der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Zeman, P. (2005): Altenpflegearrangements: Vernetzung der Netzwerke. In: P. Bauer & U. Otto (Hrsg.): Mit Netzwerken professionell zusammenarbeiten. Tübingen: dgtv-Verlag, S. 315-333.

ZfT-Zentrum für Türkeistudien (1993): Zur Lebenssituation und spezifischen Problemlage älterer ausländischer Einwohner in der Bundesrepublik Deutschland. Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Ziefle, A. (2004): Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Discussion papers 2004-102.

Zimber, A. & Weyerer, S. (1999): Arbeitsbelastungen in der Altenpflege. Göttingen: Hogrefe.

Zimprich, D. (2004): Kognitive Leistungsfähigkeit im Alter. In: A. Kruse & J. Martin (Hrsg.): Enzyklopädie der Gerontologie. Bern: Huber, S. 289-303.

Zollmann, P. & Schliehe, F. (2003): Rehabilitation und Wiedereingliederung im demographischen Wandel. In: B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002: Demographischer Wandel; Herausforderungen für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer, S. 185-199.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333